



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

## **RESOLUCIÓN Nº 002341-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 1138-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : CARMEN TALIA GONZALES MONTEJO  
**ENTIDAD** : MINISTERIO PUBLICO – FISCALIA DE LA NACION  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
VACACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, emitido por la Oficina de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación; por haberse vulnerado la debida motivación de los actos administrativos y el principio del debido procedimiento administrativo.*

Lima, 13 de junio de 2025

### **ANTECEDENTES**

1. El 25 de noviembre de 2024, la señora CARMEN TALIA GONZALES MONTEJO, en adelante la impugnante, solicitó a la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación, en adelante la Entidad, gozar de sus vacaciones del periodo 2023 de manera proporcional al periodo laboral.
2. Mediante Carta Nº 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH<sup>1</sup> del 6 de diciembre de 2024, la Oficina de Administración de Potencial Humano de la Entidad declaró improcedente la solicitud presentada por la impugnante por no haber cumplido con el año completo de prestación de labores efectivas.

### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 6 de diciembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, bajo los siguientes argumentos:

- (i) El 21 de agosto de 2023 ya había alcanzado un total de 240 días de labores efectivas.

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 6 de diciembre de 2024.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (ii) Le corresponde gozar de sus vacaciones de un periodo proporcional a los ocho meses laborados en el año 2023.
4. Mediante Oficio N° 340-2025-MP-FN-GG-OGPOHU, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal; el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.
5. Con Oficios N°s 003499 y 003500-2025-SERVIR/TSC; notificados a la impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por la impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“CENTÉSIMA TERCERA.-** Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>6</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

<sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

acuerdo de su Consejo Directivo<sup>8</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

<sup>8</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450

**“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Sobre las vacaciones en los contratos administrativos de servicios

12. El artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, señala los derechos de los servidores bajo el referido régimen laboral, entre otros, el derecho a gozar de vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
13. Asimismo, el goce del derecho vacacional en el sector público se rige por el Decreto Legislativo N° 1405 – Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, cuyas disposiciones son aplicables a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
14. Así, de conformidad con el artículo 2º del mencionado Decreto Legislativo, los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios, precisando que la oportunidad del descanso se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad y a falta de acuerdo, decide la entidad.
15. Finalmente, el primer párrafo del artículo 5º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405 señala: *"La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo decide la entidad, a través del procedimiento que regule sobre el particular, respetando los criterios de razonabilidad y las necesidades de servicio"*.
16. Así también, es preciso señalar que en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

sus disposiciones reglamentarias y complementarias no se ha regulado -como si sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales.

17. Siendo ello así, los servidores CAS que no hayan gozado de su descanso vacacional en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente de haber alcanzado el derecho) podrán gozar con posterioridad de todo el período de descanso físico al que tengan derecho siempre que el vínculo laboral con la entidad empleadora se encuentre vigente.

### Sobre el principio de legalidad y la debida motivación de los actos administrativos

18. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>9</sup>, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

Así, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad <sup>10</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica.

19. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

<sup>9</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

**1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

<sup>10</sup> **Constitución Política del Perú de 1993**

#### **“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;(…)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

20. Asimismo, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad, y por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas que disponen la conclusión de contrato, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.
21. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en relación con la debida motivación ha señalado que ésta forma parte del contenido esencial del debido procedimiento administrativo en los siguientes términos:

*“El derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución (...) es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionatorios. En ese sentido, el debido proceso -y los derechos que lo conforman, p. ej. El derecho de defensa y la debida motivación de las resoluciones administrativas- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica. (...)”<sup>11</sup>.*

22. Por consiguiente, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo<sup>12</sup> que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública<sup>13</sup>; por lo que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico<sup>14</sup>, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 1 del artículo 6º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-

<sup>11</sup>Fundamento 3 de la sentencia recaída en el Expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

<sup>12</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

**“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. **Motivación.**- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.(...)”.

<sup>13</sup>MORÓN URBINA, Juan, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, Octava Edición. 2009, p. 157.

<sup>14</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

**“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo**

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





2019-JUS, en adelante el TUO.

23. Por su parte, el numeral 5.4 del artículo 5º del TUO<sup>15</sup> establece que el contenido del acto administrativo deberá comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados. Al respecto, la administración debe pronunciarse no solo sobre lo planteado en la petición inicial, sino también sobre otros aspectos que hayan surgido durante la tramitación del expediente<sup>16</sup>; asimismo, contraviene al ordenamiento que la instancia decisoria no se pronuncie sobre algunas pretensiones o evidencias fundamentales aportadas en el procedimiento<sup>17</sup>.
24. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO<sup>18</sup>. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del Artículo 10º del referido TUO<sup>19</sup>.

<sup>15</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 5º.- Objeto o contenido del acto administrativo (...)**

5.4 El contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por éstos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que otorgue posibilidad de exponer su posición al administrado y, en su caso, aporten las pruebas a su favor”.

<sup>16</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos, *“Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”*. Novena Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 152.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 14º.- Conservación del acto**

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

(...)

14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial;

(...)”.

<sup>19</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14; (...).”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

25. Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

*"La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación"*<sup>20</sup>.

#### Sobre el caso materia de análisis

26. En el presente caso, se aprecia que la impugnante cuestiona la Carta N° 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, a través de la cual la Entidad declaró improcedente su solicitud por no haber cumplido con el año completo de prestación de labores efectivas.
27. Al respecto, en el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1405 establece, entre otros, que los servidores, indistintamente de su régimen laboral, tienen derecho a gozar de un descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios.
28. Por su parte, en el Informe Técnico N° 417-2019-SERVIR/GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se señala lo siguiente:

*2.9 De acuerdo a las disposiciones antes reseñadas, se advierte que los servidores tendrán derecho a gozar descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, cuando cumplan con: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) hayan acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso.*

(...)

*2.12 En ese sentido, cuando un servidor se reincorpora a sus labores luego de culminada su licencia sin goce de remuneraciones, el vínculo laboral con la entidad se reanuda; de igual manera, el cómputo del récord vacacional se reanuda a fin de completar el tiempo requerido para generar el derecho al descanso vacacional. Lo señalado no exime la obligación del servidor de cumplir con las condiciones reseñadas en el numeral 2.9 del presente informe.*

<sup>20</sup>Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

29. En ese contexto, los **servidores tendrán derecho a gozar del descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, siempre y cuando cumplan dos (2) condiciones concurrentes<sup>21</sup>:**

- i) Haber laborado un año completo de servicios; y,
- ii) Haber acumulado el récord establecido por el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso.

30. Asimismo, se precisa que cuando un servidor se reincorpora a sus labores luego de culminada su licencia sin goce de remuneraciones, **el vínculo laboral con la entidad se reanuda; de igual manera, el cómputo del récord vacacional se reanuda a fin de completar el tiempo requerido para generar el derecho al descanso vacacional.**

31. Ahora bien, en el presente caso obra en el expediente administrativo el Informe Escalafonario N° 463-2025-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH-SGRCA a través del cual se advierte que en el año 2023 la impugnante contaba con las siguientes licencias sin goce de remuneraciones:

LICENCIAS	:	RESOLUCION DE GERENCIA N° 000922-2	22/03/2023		
		Desde : 22/03/2023	Hasta : 22/03/2023	Con una duración de	1 días
LICENCIAS	:	RESOLUCION DE GERENCIA N° 000922-2	27/03/2023		
		Desde : 27/03/2023	Hasta : 27/03/2023	Con una duración de	1 días
LICENCIAS	:	RESOL. N° 1151-2023-MP-FN-GG-OGPOH	17/05/2023		
		Desde : 17/05/2023	Hasta : 17/05/2023	Con una duración de	1 días
LICENCIAS	:	RESOL. N° 002098-2023-MP-FN-GG-OGPC	21/08/2023		
		Desde : 21/08/2023	Hasta : 31/12/2023	Con una duración de	133 días

32. Al respecto, en el Informe Técnico N° 000105-2022-SERVIR-GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil sobre la suspensión perfecta del vínculo laboral y el cómputo del récord vacacional se señala textualmente lo siguiente:

*2.5 (...) queda claro que las licencias sin goce de remuneraciones afectan el cómputo del récord vacacional, toda vez que se suspenden el año de servicios y el récord vacacional al que hace referencia el numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405.*

*2.6 En tal sentido, al culminar la suspensión perfecta del vínculo se reanuda tanto el cómputo del año de servicios como el récord vacacional exigido para hacer uso del descanso vacacional. Es decir, en los meses posteriores a la reincorporación, y*

<sup>21</sup>Informe Técnico N° 001330-2024-SERVIR-GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

*antes de cumplir nuevamente un año de servicios, el servidor deberá alcanzar los 260 o 210 días de labores efectivas exigidos por el Decreto Legislativo N° 1405.*

***2.7 Dicha interrupción siempre acarreará el cambio de fecha en la cual el servidor cumple años de servicio, toda vez que los periodos de licencia sin goce de remuneraciones –indistintamente de su duración–no suman para tal fin.***  
(El resaltado es agregado).

33. En tal sentido, correspondía que la Entidad evalúe la reanudación tanto del cómputo del año de servicios como el récord vacacional exigido para hacer uso del descanso vacacional, conforme a lo señalado en el numeral 30 de la presente resolución.
34. Sin embargo, se advierte que la Entidad no ha evaluado si la impugnante cumple con las condiciones de: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) haber acumulado el récord establecido por el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1405, según sea el caso, teniendo en cuenta que en el año 2024 la impugnante reanudó su vínculo laboral con la Entidad al haber concluido su licencia sin goce de remuneraciones, el 31 de diciembre de 2023.
35. En ese contexto, esta Sala advierte que la Entidad no ha evaluado adecuadamente el cumplimiento de las condiciones señaladas en el numeral precedente. En ese sentido, correspondería que la Entidad emita pronunciamiento exponiendo en forma clara, expresa y concreta si la impugnante habiendo reanudado su vínculo laboral con la Entidad cumpliría con las condiciones antes mencionadas teniendo en cuenta la reincorporación de la impugnante al haber concluido la licencia otorgada por la Entidad en el año 2023.
36. Sin perjuicio de ello, es preciso señalar que a través de la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008- PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, se establece que al producirse la extinción del contrato administrativo de servicios (por cualquier causal), la entidad contratante debe proceder al pago de los derechos que correspondan al trabajador - entre los que se encuentra la compensación económica por vacaciones trunca- como máximo, en la siguiente e inmediata oportunidad en la que ordinariamente abona la retribución a sus trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. Circunstancia que no aplica al presente caso puesto que no se ha extinguido el vínculo de la impugnante con la Entidad.
37. En consecuencia, el acto administrativo contenido en la Carta N° 001546-2024-MP-

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, no se encuentra debidamente motivado. Tal situación, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrativo.

38. En este sentido, esta Sala considera que acto administrativo contenido en la Carta N° 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, debe ser declarado nulo por haber inobservado el requisito de validez de la debida motivación de los actos administrativos, y principio de legalidad.
39. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del deber de motivación y, principio de legalidad, carece de objeto pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento, razón por la cual el referido procedimiento se encuentra inmerso en causal de nulidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta N° 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, emitido por la Oficina de Administración de Potencial Humano del MINISTERIO PÚBLICO – FISCALÍA DE LA NACIÓN; por haberse vulnerado la debida motivación de los actos administrativos, y el principio legalidad.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento hasta el momento previo de la emisión de la Carta N° 001546-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH del 6 de diciembre de 2024, debiendo el MINISTERIO PÚBLICO – FISCALÍA DE LA NACIÓN, tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora CARMEN TALIA GONZALES MONTEJO y al MINISTERIO PÚBLICO – FISCALÍA DE LA NACIÓN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO PÚBLICO – FISCALÍA DE LA NACIÓN, debiendo la Entidad considerar lo señalado el numeral 12.3 del artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT14

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

al Miller 1153 - 1157 - Jesús María,  
- Perú

[info@servir.gob.pe](mailto:info@servir.gob.pe)

T: 51-1-2063370

[www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)

