



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el cómputo del récord vacacional en caso de sanción disciplinaria de suspensión declarada nula por el Tribunal del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 007165-2021-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Oficina de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Se debe otorgar o no vacaciones a los servidores que han ejecutado la medida disciplinaria de suspensión, que es declarada nula por el Tribunal de Servicio Civil, durante ese periodo vacacional?
- b. ¿De qué modo se debe proceder en los casos en los que la ejecución de la sanción de suspensión, ha sido posteriormente declarada nula por el Tribunal de Servicio Civil u otro órgano administrativo o judicial, y ha afectado el récord vacacional del servidor?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el cómputo del récord vacacional en caso de sanción disciplinaria de suspensión declarada nula por el Tribunal del Servicio Civil

2.4 En primer lugar, es pertinente señalar que el inciso d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto¹, ha establecido lo siguiente:

"TERCERA.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:

[...]

d) El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios [...]"

2.5 Atendiendo a lo señalado, no resultaría procedente otorgar el pago de remuneraciones y otros beneficios dejados de percibir por motivo de la imposición de la sanción de suspensión o destitución² como consecuencia de la declaración de nulidad de dichas sanciones, ello en atención a lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

2.6 Ahora bien, sobre la suspensión perfecta³ del vínculo laboral (como es el caso de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión) y el cómputo del récord vacaciones, corresponde remitirnos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 417-2019-SERVIR/GPGSC](#), en el cual se indicó -entre otros- 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

¹ Vigente de acuerdo a la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

² Ello atendiendo a que dichas sanciones han sido eficaces a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 116º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por O.S. N° 040-2014-PCM, lo que implica la suspensión o terminación (según sea el caso) de su vínculo laboral.

³ El TULO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, define a la suspensión perfecta del contrato de trabajo como aquella situación en la que cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

*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.
(...)"*

- 2.7 De la lectura de dicho informe queda claro que al culminar la suspensión perfecta del vínculo laboral se reanuda tanto el cómputo del año de servicios como el récord vacacional exigido para hacer uso del descanso vacacional. En otras palabras, el tiempo en que dure la suspensión perfecta el vínculo laboral no forma parte del récord vacacional.
- 2.8 Por lo tanto, en los meses posteriores a la reincorporación, y 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.

III. Conclusiones

- 3.1 De lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, puede inferirse que no resultaría procedente otorgar el pago de remuneraciones y otros beneficios dejados de percibir por motivo de la imposición de la sanción de suspensión o destitución como consecuencia de la declaración de nulidad de la sanción correspondiente.
- 3.2 Al culminar la suspensión perfecta del vínculo se reanuda el cómputo del año de servicios y el récord vacacional exigido para hacer uso del descanso vacacional. En ese lapso el servidor deberá alcanzar los 260 o 210 días de labores efectivas para completar el récord vacacional.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccgo/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5IFE1XG