

Lima, 19 de agosto de 2026

INFORME TECNICO N° 000153-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre el derecho al descanso vacacional en el sector público
b) Sobre la acumulación del descanso vacacional en el régimen del
Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Carta S/N con registro N° 62371-2024

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, un ciudadano consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR lo siguiente:

- a) Si la acumulación de periodos vacacionales en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 puede ser restringida o impedida mediante un memorando múltiple emitido por la entidad, pese a encontrarse regulada por una norma de mayor jerarquía y a ser permitida por otras direcciones de la misma entidad.
- b) ¿Corresponde liquidar hasta dos periodos vacacionales acumulados al servidor que cesa por cumplir setenta años de edad?

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

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

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 derecho al descanso vacacional en el sector público

- 2.4 En principio, debe tenerse presente que mediante el Decreto Legislativo N° 1405¹ y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM² (en adelante, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405), se establecen las disposiciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado, en cuyo ámbito de aplicación se encuentran los servidores del Estado, bajo cualquier régimen de contratación laboral general (como lo regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, así como la Ley N° 30057), especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables.
- 2.5 Así, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405 establece, entre otros, que los servidores, indistintamente de su régimen laboral, tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo decide la entidad. En esa línea, las Oficinas de Recursos Humanos son responsables de coordinar y formular la programación del rol vacacional de los servidores, de acuerdo con las necesidades de servicio e interés particular de los servidores³.
- 2.6 En ese contexto, los servidores tendrán derecho a gozar del descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, siempre y cuando cumplan con dos (2) condiciones concurrentes: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) haber acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405⁴, según sea el caso.
- 2.7 Asimismo, conforme al numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1405, el descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida,

¹ 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, publicado en el diario oficial "El Peruano" el día 12 de setiembre de 2018.

² Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del 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, para el sector público, publicado en el diario oficial "El Peruano" el día 05 de febrero de 2019.

³ Artículo 6 del Reglamento del 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, para el sector público, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2019-PCM.

⁴ 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.

"Artículo 2.- Descanso vacacional
(...)"

2.2.1. *Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.* 2.2.2. *Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.*
(...)"

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

salvo que se acuerde su goce fraccionado, el cual podrá realizarse conforme a las reglas contempladas en el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405⁵.

- 2.8 Igualmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405⁶, antes de cumplirse el año de servicio y el récord vacacional exigido, el servidor podrá hacer uso del adelanto de vacaciones siempre y cuando haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar. El goce del adelanto deberá realizarse conforme procedimiento previsto en la mencionada norma reglamentaria.
- 2.9 En ese orden de ideas, corresponde señalar que el último párrafo del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM señala que el descanso vacacional puede ser suspendido en casos excepcionales por necesidad de servicio o emergencia institucional. Concluido el evento que motivó la suspensión, el servidor deberá reprogramar el descanso vacacional que quede pendiente de goce.

Sobre la acumulación del descanso vacacional en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.10 Sin perjuicio de lo señalado en los numerales precedentes, cabe indicar que, el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276⁷ reconoce el derecho a treinta (30) días anuales de vacaciones; pudiendo **acumularse hasta un máximo de dos (02) periodos**.
- 2.11 De manera complementaria, los artículos 102⁸ y 104⁹ del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establecen lo siguiente sobre el descanso vacacional:

⁵ Reglamento del 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, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM.

"Artículo 7.- Del fraccionamiento del descanso vacacional"

El descanso vacacional remunerado se disfruta, preferentemente, de forma efectiva e ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del servidor, la entidad podrá autorizar el fraccionamiento del goce vacacional. Para estos efectos, se deberá tener en cuenta:

7.1 El servidor debe disfrutar de su descanso vacacional en periodos no menores de siete (7) días calendario.

7.2 El servidor cuenta con hasta siete (7) días hábiles dentro de los treinta (30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos hasta con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

7.3 El descanso mínimo de media jornada ordinaria de servicio solo es aplicable a aquellos servidores que presten servicios bajo la modalidad de jornada ordinaria de servicio".

⁶ Reglamento del 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, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM.

"Artículo 10.- Adelanto del descanso vacacional"

El servidor puede solicitar por escrito el adelanto de los días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario.

El adelanto del descanso vacacional es solicitado ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado. La solicitud deberá contar con la opinión favorable del jefe inmediato. Este plazo admite excepciones, tratándose de situaciones fortuitas o inesperadas.

La Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, luego de verificar que la solicitud del servidor se enmarca en el artículo 4 del Decreto Legislativo, comunica al servidor la procedencia o no del adelanto del descanso vacacional, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de presentado. Aprobada la solicitud, la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y el servidor suscriben el acuerdo de adelanto del descanso vacacional".

⁷ Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

"Son derechos de los servidores públicos de carrera:

(...)

d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 periodos (...)"

⁸ Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM

"Artículo 102.- Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda."

⁹ Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

"Artículo 102.- Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda.
(...)

Artículo 104.- El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por doze partes. En caso de fallecimiento, la compensación se otorga a sus familiares directos en el siguiente orden excluyente; cónyuge, hijos, padres o hermanos."

[Énfasis nuestro]

- 2.12 Como se puede advertir, el descanso vacacional anual es un derecho obligatorio e irrenunciable que se adquiere tras cumplir con los requisitos legales. Asimismo, se prevé que, para este régimen laboral, dichas vacaciones pueden acumularse hasta por dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por necesidades del servicio. Por último, señalan que el servidor que cese antes de gozar de este beneficio tendrá derecho a percibir una compensación vacacional equivalente a una remuneración mensual total por cada ciclo acumulado.
- 2.13 En su oportunidad, SERVIR se pronunció sobre los alcances de las referidas disposiciones en los Informes Técnicos N° 001287-2020 y 000151-2022-SERVIR-GPGSC, en los siguientes términos:
- **Número de Informe Técnico: INFORME TECNICO N° 001287-2020-SERVIR-GPGSC**
"2.5 El artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276 reconoce el derecho a treinta (30) días anuales de vacaciones y se puede acumular hasta un máximo de dos (2) periodos. Ello significa que, de excederse dicho tope, se generaría la pérdida definitiva del periodo vacacional no gozado más antiguo."
 - **Número de Informe Técnico: INFORME TECNICO N° 000151-2022-SERVIR-GPGSC**
"3.1 En virtud del 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.
3.2 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276 es posible acumular como máximo dos (2) periodos vacacionales. La superación del tope establecido supone la pérdida definitiva del periodo vacacional más antiguo. No existe habilitación legal que permita a las entidades reconocer una indemnización o pago por ello."

"Artículo 104.- El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por doze partes. En caso de fallecimiento, la compensación se otorga a sus familiares directos en el siguiente orden excluyente; cónyuge, hijos, padres o hermanos."

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

- 2.14 No obstante, resulta relevante tener en cuenta que, posteriormente, con fecha 11 de junio de 2025¹⁰, la Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, adoptó la siguiente interpretación en calidad de **precedente vinculante**¹¹ en la Casación N° 44371-2022 Tacna, sobre el artículo 102 del Reglamento de la Carrera Administrativa:

*"I. El derecho a las vacaciones anuales remuneradas se alcanza luego de cumplir el ciclo laboral de doce meses de trabajo efectivo, detentando el carácter de obligatorio e irrenunciable.
II. El disfrute o goce de las vacaciones anuales, se puede acumular hasta por dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio.
III. El servidor que cesa antes de hacer uso de sus vacaciones, tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado con carácter de compensación vacacional.
IV. La ley y su reglamento no autorizan renuncia ni limitación al pago de la compensación económica vacacional por periodos no gozados.
V. La superación de más de dos periodos vacacionales acumulados sin que se haya hecho goce efectivo de estos, no restringe que al cese de la relación laboral el trabajador tenga derecho a la compensación vacacional por estos y todos los periodos vacacionales alcanzados y no gozados."*

- 2.15 Así, la referida Casación diferencia entre el goce y compensación vacacional, así como en lo que se refiere a la acumulación vacacional, su finalidad y consecuencias jurídicas. En efecto, la Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria entiende que:

"4.4 (...) atañe interpretar en el sentido que es "el goce", el cual se puede acumular hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad y por razones de servicio (N8 y N9), y que el derecho al pago de la compensación vacacional – al momento del cese –, no está limitado a la acumulación de dos periodos, correspondiéndole el pago por ciclo laboral acumulado (...). Extrayendo en consistencia y corrección material que, lo permitido constitucional, convencional, legalmente y regulado reglamentariamente, es que el goce o disfrute de las vacaciones anuales remuneradas y obligatorias, es el que se puede acumular convencionalmente hasta por dos periodos, máxime que las razones de la acumulación -esto es suspensión del goce- deben ser por razones de servicio, esto es, que el trabajador seguirá laborando sin disfrutar las vacaciones a causa de la necesidad de servicio de la entidad; siendo pertinente acotar que la limitación a la acumulación convencional de las vacaciones a un máximo de hasta dos periodos y por razones de servicio, está prevista a favor del trabajador, esto es, protegiendo su derecho en compatibilidad con las protecciones constitucionales y convencionales de disfrutar el derecho a las vacaciones todos los años en forma obligatoria y remunerada, significando que la limitación legal está impuesta a la entidad, quién no podrá por razones de servicio suspender el ejercicio de este derecho por más de dos periodos."

[Énfasis nuestro]

¹⁰ Véase:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ObservatorioPJ/s_ojpi/as_resoluciones/as_con_adm/#:~:text=CASACI%C3%93N%20N%C2%B0%2044371%2D2022%20TACNA&text=El%20derecho%20a%20las%20vacaciones,car%C3%A1cter%20de%20obligatorio%20e%20irrenunciable.

¹¹ Artículo 36 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-2019-JUS.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

- 2.16 De manera más concreta, con relación al derecho a gozar los periodos vacacionales acumulados, la referida Casación señala lo siguiente:

"4.8 (...) pues si bien puede acumularse por dos periodos, ello no acarrea la pérdida o desaparición del derecho a gozar, ni la pérdida del derecho a la compensación vacacional de periodos restantes, no estando prevista dichas consecuencias – de pérdida o desaparición de derechos – en regulación legal alguna (...)"

[Énfasis nuestro]

- 2.17 Es así que, a partir de la publicación del citado **precedente vinculante**, se precisó que el tope máximo de acumulación opera como un límite imperativo dirigido a la entidad empleadora y no como una restricción en perjuicio de los derechos del servidor, más aún cuando las normas en mención (artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276 y los artículos 102 y 104 del Reglamento de la Carrera Administrativa) no establecen expresamente la consecuencia jurídica de pérdida o desaparición del derecho. Dado que la Administración Pública, en calidad de empleador, le corresponde la dirección y programación del descanso vacacional ante la ausencia de acuerdo¹², las necesidades del servicio no pueden justificar la suspensión indefinida de este derecho fundamental¹³. Por ello, la regla de acumulación de periodos no opera como una restricción al ejercicio del derecho, sino como un límite para evitar que la entidad prolongue la postergación del descanso efectivo.
- 2.18 Lo señalado supone que, una vez que el servidor mantenga pendientes de goce dos periodos vacacionales, la entidad ya no puede diferir válidamente el descanso hasta generar un tercer periodo pendiente. En ese supuesto, la oficina de recursos humanos debe identificar oportunamente la fecha en que se completará el siguiente ciclo laboral y, antes de que ello ocurra, coordinar, programar y adoptar las medidas necesarias para asegurar el goce efectivo de, por lo menos, el periodo vacacional más antiguo. En consecuencia, no resultaría válido que la entidad y el servidor acuerden continuar postergando el descanso con la finalidad de acumular voluntariamente un tercer, cuarto o quinto periodo vacacional. Esta consecuencia se deriva de la regla según la cual el goce vacacional solo puede acumularse, de común acuerdo con la entidad, hasta por dos periodos.
- 2.19 Por ejemplo, un servidor completa cada ciclo laboral el 31 de diciembre. Al 1 de enero de 2026 tiene pendientes las vacaciones correspondientes a los años 2024 y 2025; es decir, ya cuenta con dos periodos sin gozar. Si continúa trabajando durante todo el año 2026 sin salir de vacaciones, el 1 de enero de 2027 tendrá tres periodos pendientes: 2024, 2025 y 2026. Para evitar esta situación, la oficina de recursos humanos, de acuerdo con las reglas previstas en el Decreto Legislativo N° 1405 y su reglamento, debe programar durante el año 2026, antes del 31 de diciembre, el goce de las vacaciones más antiguas, correspondientes al año 2024. Así, por ejemplo, podría programarlas del 1 al 30 de noviembre de 2026. De esta manera, cuando

¹² Numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405.

¹³ Artículos 25 y 26 de la Constitución Política del Perú

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

el servidor complete el nuevo ciclo laboral, solo mantendrá pendientes los periodos 2025 y 2026, respetándose el máximo de dos periodos acumulados.

- 2.20 Si, por falta de programación o por otra causa, el servidor llegara a tener tres o más periodos pendientes, estos no se consideran perdidos. En ese supuesto, la oficina de recursos humanos deberá adoptar las medidas necesarias para regularizar su goce, dando prioridad a los periodos más antiguos y evitando que se sigan generando nuevos periodos pendientes. La existencia de más de dos periodos evidencia una situación que debe ser corregida por la entidad, pero no produce la pérdida del derecho vacacional del servidor.
- 2.21 En línea con lo anterior, es conveniente recordar que **la administración del rol de vacaciones** constituye un proceso que forma parte del subsistema de gestión del empleo, de acuerdo al numeral 6.1.3 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que –entre otros– señala lo siguiente:

"6.1.3 Subsistema gestión del empleo

i. Definición: Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

(...)

*b. Control de Asistencia: Proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada y horarios de trabajo establecidos por las normas, disposiciones internas u otros. **Incluye la administración de vacaciones (...)***

*Productos esperados: Reportes de asistencia, **Rol de vacaciones**, registro de licencias y permisos, entre otros."*

[Énfasis nuestro]

- 2.22 Además, de acuerdo con el artículo 6 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces son las responsables de coordinar y formular la programación del rol vacacional de los servidores, de acuerdo con las necesidades de servicio e interés particular de los servidores.
- 2.23 Siendo así, las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces son responsables de administrar el rol vacacional, de acuerdo con las necesidades de servicio e interés particular de los servidores. En ese contexto, se encuentran facultadas para dictar medidas internas destinadas a garantizar el uso efectivo de las vacaciones, evitando la acumulación excesiva.
- 2.24 En ese marco, **en atención a la consulta a)**, la acumulación de vacaciones en el régimen del Decreto Legislativo N.° 276 no depende únicamente de la voluntad del servidor. Para acumularlas se requiere el acuerdo de la entidad y solo pueden acumularse hasta dos periodos. Por ello, la entidad, mediante el órgano competente, puede disponer que no se autoricen

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

nuevas acumulaciones o establecer las condiciones para aprobarlas. Esta decisión no contradice la normativa de mayor jerarquía, pues dicha normativa permite la acumulación, pero no obliga a la entidad a aceptar todas las solicitudes. Si no existe acuerdo, corresponde programar y garantizar el goce efectivo de las vacaciones.

- 2.25 Esta decisión debe aplicarse de manera uniforme y no puede afectar el derecho del servidor a gozar sus vacaciones, declarar la pérdida de periodos ya generados ni dejar sin efecto acumulaciones previamente autorizadas. El hecho de que otras unidades de la misma entidad hayan permitido acumular vacaciones no genera, por sí solo, el derecho a obtener la misma autorización. Sin embargo, si servidores que se encuentran en situaciones similares reciben un trato distinto, la entidad deberá explicar las razones objetivas que justifican esa diferencia.
- 2.26 Finalmente, **en atención a la consulta b)**, y de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo N° 1666 (modificado por la Ley N° 32448)¹⁴, es competencia exclusiva y excluyente de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas emitir pronunciamiento sobre los ingresos del personal del Sector Público; por lo que, corresponde a dicha instancia absolver consultas sobre el pago de compensaciones vacacionales.

III. Conclusiones

- 3.1 Los servidores de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, así como la Ley N° 30057, tendrán derecho a gozar descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario, siempre y cuando cumplan con dos condiciones concurrentes: i) haber laborado un año completo de servicios; y, ii) hayan acumulado el récord establecido por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405.
- 3.2 Conforme al precedente vinculante sentado en la Casación N.° 44371-2022 Tacna, la regla de acumulación de hasta dos (2) periodos vacacionales (artículo 102 del Decreto Supremo N.° 005-90-PCM) constituye una restricción impuesta a la entidad empleadora y no un límite en perjuicio del servidor. En consecuencia, la superación de dicho tope no acarrea la pérdida o caducidad del derecho al descanso físico acumulado.
- 3.3 Las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces son responsables de administrar el rol vacacional, de acuerdo con las necesidades de servicio e interés particular de los servidores. En ese contexto, se encuentran facultadas para dictar medidas internas destinadas a garantizar el uso efectivo de las vacaciones, evitando la acumulación excesiva.

¹⁴ Artículo 8. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

8.1 La DGGFRH es la encargada de formular la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.

"8.2 La DGGFRH tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.
(...)"

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW

- 3.4 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas es la instancia competente de manera exclusiva y excluyente para emitir pronunciamiento sobre los ingresos del personal del Sector Público; por lo que, las consultas vinculadas al pago de compensaciones vacacionales corresponden ser absueltas por la mencionada Dirección.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IVANA JAVIER CUBA

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ijc/wlgm

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. N° 062371-2024

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: SHSSJIW