



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

-Lima,

### INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : a) Sobre el goce de vacaciones en el Decreto Legislativo N° 1057  
b) Sobre la eficacia anticipada del acto administrativo  
c) Sobre la contratación administrativa de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional  
d) Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil  
e) Sobre la causal de extinción del Contrato Administrativa de Servicios descrita en el literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 000109-2021-GORE-PUNO/ORH/ST-PAD

#### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia se formulan diversas consultas a SERVIR relacionadas con:

- a) La acumulación y goce del descanso físico vacacional en el Decreto Legislativo N° 1057.
- b) La posibilidad de formular una desvinculación laboral con "eficacia anticipada".
- c) La viabilidad de creación de nuevos puestos CAS en el período 2022.
- d) Consecuencias del incumplimiento de las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.
- e) La ejecución de la medida disciplinaria como causal de extinción del contrato CAS.

#### II. Análisis

##### Competencia 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 goce de vacaciones en el Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4. Según lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado mediante Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, el Contrato Administrativo de Servicios - CAS, otorga entre otros derechos, el derecho a vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales, precisando que estos derechos, se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.
- 2.5. El numeral 4) del artículo 8, del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, (en adelante Reglamento CAS), señala taxativamente que el descanso físico debe gozarse dentro del año siguiente de haberse alcanzado el derecho, bajo responsabilidad administrativa funcional del funcionario o servidor titular del órgano responsable de la gestión de los contratos administrativos de servicios de cada entidad, **y la falta de disfrute dentro de dicho plazo no afecta el derecho del servidor a gozar el descanso con posterioridad.**
- 2.6. Así el numeral 8.5 del artículo 8 del Reglamento CAS, señala que *"Si el contrato concluye al año de servicios o después de éste sin que se haya hecho efectivo el respectivo descanso físico, el trabajador percibe el pago correspondiente al descanso físico acumulado y no gozado por cada año de servicios cumplido y, de corresponder, el pago proporcional dispuesto en el párrafo siguiente."*
- 2.7. Cabe resaltar que es responsabilidad de las Oficinas de recursos humanos de las entidades adoptar las acciones necesarias para cautelar que los servidores, que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.
- 2.8. Así, en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y sus disposiciones reglamentarias y complementarias no se ha regulado -como sí sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales. 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.
- 2.9. Finalmente, debe tenerse presente que el goce del descanso físico vacacional de los servidores de la Administración Pública se regula conforme a lo previsto por el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM.

### Sobre la "eficacia anticipada" del acto administrativo.

- 2.10. Con relación a la posibilidad de brindar eficacia anticipada a un acto administrativo, corresponde precisar que el artículo 16° del TUO de la LPAG, ha dispuesto lo siguiente sobre la eficacia del acto administrativo:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

***“Artículo 16.- Eficacia del acto administrativo***

*16.1 El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo. 16.2 El acto administrativo que otorga beneficio al administrado se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo acto.”*

De lo anterior, se advierte que el acto administrativo es eficaz a partir del momento en que la notificación produce sus efectos.

- 2.11. Empero, y seguidamente, en el numeral 17.1 del artículo 16 se regula respecto a la eficacia anticipada lo siguiente:

*“17.1. La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción”*

- 2.12. Siguiendo esta línea, corresponde a la entidad la evaluación del caso en concreto, y cuando corresponda, emplear la eficacia anticipada del acto administrativo sólo si ello fuera más favorable a los administrados y no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe.

**Sobre la contratación administrativa de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional**

- 2.13. De otro lado, debe advertirse que con la expulsión del segundo párrafo del artículo 4° de la Ley N° 31131 del ordenamiento jurídico y en virtud de lo señalado en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057 –modificado-, se puede colegir que actualmente se puede contratar personal bajo el régimen laboral CAS, bajo las siguientes modalidades: a) A plazo indeterminado; o, b) A plazo determinado (únicamente por necesidad transitoria, confianza y suplencia).
- 2.14. En ese sentido, la convocatoria para cubrir un puesto vacante dentro del régimen CAS ante el cese de un servidor indeterminado, podrá realizarse también bajo dicha característica o bajo plazo determinado, dependiendo ello de la necesidad identificada por la Entidad.
- 2.15. Con relación a ello, corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 1479-2022-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir))), en el cual se precisó lo siguiente:

*“3.1 En estricta consideración de lo señalado por el Tribunal Constitucional y de conformidad con lo desarrollado en el presente informe técnico, los contratos administrativos de servicios de los servidores civiles bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 que desarrollan labores permanentes, vigentes al 10 de marzo de 2021 son de plazo indeterminado, a excepción de aquellos que fueron contratados para desempeñar labores de necesidad transitoria, de suplencia o de cargos de confianza. Para interpretar lo que se entiende por labores de*



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

*necesidad transitoria, se debe considerar los supuestos contemplados en los numerales el 2.18 y 2.19 del presente informe.*

- 3.2 *Para interpretar la naturaleza de los contratos administrativos –a plazo indeterminado o determinado–, las entidades deberán considerar lo señalado en los numerales desde el 2.10 al 2.11 y desde el 2.18 al 2.21, respectivamente, del presente informe.*
- 3.3 *De acuerdo a lo señalado en los numerales 2.26 y 2.27 del presente informe, resulta posible la contratación de servidores civiles bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 en la modalidad de plazo indeterminado o determinado; para lo cual las entidades públicas deberán aplicar los criterios contenidos en el presente informe.*
- 3.4 *En el caso de las contrataciones a plazo determinado bajo el Decreto Legislativo N° 1057, las entidades públicas previamente deberán sustentar la causa objetiva que justifica la necesidad de personal; deberá incorporarse en el expediente que aprueba el proceso de selección, así como en el respectivo contrato.”*

#### **Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil**

- 2.16. Al respecto, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001493-2020-SERVIRGPGSC](#) (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)) cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

- “3.1 *Todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en sus propios términos, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances.*
- 3.2 *Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances y forma de ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil debe ser solicitado a este, conforme a lo establecido en su Reglamento; no siendo posible a través de un informe técnico como el presente emitir opinión sobre el alcance y forma de ejecución de dichas resoluciones.”*

- 2.17. Así, de advertirse la desatención a lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil puede generar consecuencias a nivel de responsabilidad administrativa, lo cual deberá ser evaluado por la entidad pública en el marco de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

#### **Sobre la causal de extinción del Contrato Administrativa de Servicios descrita en el literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057**

- 2.18. Al respecto, resulta oportuno recordar que los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores de carácter permanentes a la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 (10 de marzo de 2021) son a tiempo indeterminado, salvo que se utilicen para labores de necesidad transitoria, de suplencia o se tratara de puestos de



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

confianza, habiendo adquirido la condición de indeterminados por el propio efecto de dicha ley.

- 2.19. En ese sentido, con relación a la aplicación de la causal de extinción del contrato CAS señalada en el inciso f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, nos remitimos a lo expresado a través del [Informe Técnico N° 1009-2022-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), que concluye:

*“Una interpretación constitucional de la causal de extinción del contrato CAS prevista en el literal f) del artículo 10° del DL 1057 exige lo siguiente:*

- a) Que la causal de extinción de contrato por “causa disciplinaria” sea encausada a través del procedimiento disciplinario de la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que procediera la aplicación de la sanción de destitución, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la simple alegación de la comisión de una falta, pues la determinación de responsabilidad por la misma se realiza exclusivamente mediante procediendo disciplinario.*
- b) Que la aplicación de la causal de extinción de contrato por causa relativa a la “capacidad del trabajador” sea encausada a través de la evaluación del desempeño y gestión del rendimiento prevista por la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que el servidor obtuviera la calificación de desaprobado, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la atribución de la causal, pues es precisamente a través de la evaluación de desempeño que se acreditará fehacientemente la existencia de deficiencias relativas a su capacidad.”*

- 2.20. En ese sentido, se evidencia que la causal de extinción a que se refiere el inciso f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de un PAD, se puede ejecutar cuando la sanción impuesta corresponde solo a la destitución.

### III. Conclusiones

- 3.1. Corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas prever los mecanismos necesarios para cautelar que los servidores (indistintamente de su régimen laboral) que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.
- 3.2. En el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no se ha regulado -como sí sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales, por lo cual se entiende que 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.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 3.3. Corresponde a las entidades la evaluación de cada caso concreto, y de corresponder, emplear la eficacia anticipada del acto administrativo sólo si fuera más favorable a los administrados y no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe.
- 3.4. Actualmente se puede contratar personal bajo el régimen laboral CAS, bajo las siguientes modalidades: a) A plazo indeterminado; o, b) A plazo determinado (únicamente por necesidad transitoria, confianza y suplencia). Para mayor detalle sobre la identificación de las modalidades de contratos CAS, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1479-2022-SERVIR-GPGSC, cuyo contenido reiteramos. La convocatoria para cubrir un puesto vacante dentro del régimen CAS ante el cese de un servidor indeterminado, podrá realizarse también bajo dicha característica o bajo plazo determinado, dependiendo ello de la necesidad identificada por la Entidad.
- 3.5. En caso se advierta la desatención a lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil puede generar consecuencias a nivel de responsabilidad administrativa, lo cual deberá ser evaluado por la entidad pública en el marco de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- 3.6. La extinción del contrato CAS por la causal prevista en el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de un PAD, se puede ejecutar solo cuando la sanción impuesta corresponde a la destitución. Para mayor detalle, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1009-2022-SERVIR-GPGSC, cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/pacp  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022  
Reg. 000777-2022