Firmado digitalmente por
SU LAY Cynthia Cheenyi FAU
20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/07/14 09:53:56-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 14 de julio de 2020

INFORME TECNICO N° 001057-2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Jornada de trabajo del personal de vigilancia o custodia bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios
b) Observancia obligatoria de las opiniones técnicas emitidas por SERVIR

Referencia : Oficio N° 00028-2020-SG-SIMCTRACAS-728-PJ

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Secretario General del Sindicato Mixto Comprenden los Trabajadores del Contrato Administrativo de Servicio y 728 del Poder Judicial nos consulta si la jornada de trabajo que le corresponde a los servidores que realizan labores de resguardo, custodia y vigilancia bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en el Poder Judicial se encuentran excluidos de la jornada máxima de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 854.

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.

Sobre la jornada de trabajo del personal de vigilancia o custodia bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios

2.3 A través del Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC explicamos que en el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) existe una limitación legal respecto de la jornada máxima de trabajo a la que pueden sujetarse los servidores vinculados bajo dicho régimen, arribando a las siguientes conclusiones:

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: **NVA8GUJ**

3.1 Indistintamente del cargo que se desempeñe, la jornada laboral máxima en el régimen especial de contratación administrativa de servicios es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

3.2 Las entidades establecerán su horario de trabajo respetando dicho tope máximo, siendo factible también que dispongan una jornada de trabajo inferior a las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

3.3 Bajo ningún supuesto es posible que las entidades establezcan turnos de trabajo que, en conjunto, superen las cuarenta y ocho horas (48) semanales.

2.4 Lo explicado en el precitado informe tiene origen en el inciso b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057[1], el cual establece la jornada máxima aplicable a esta modalidad de vinculación laboral exclusiva de la administración pública.

2.5 Por ello, resulta errado interpretar que las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, resulten aplicables al RECAS; máxime cuando el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 precisa que este régimen laboral se rige solo por lo dispuesto en la mencionada norma, sin que le resulten aplicables las disposiciones propias de otros regímenes laborales[2].

2.6 De otro lado, resulta necesario dejar en claro que el contenido de la Primera Disposición Complementaria y Final del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo[3] de ninguna manera representa una puerta para aplicar sus disposiciones al RECAS; no solo porque se trata de una norma propia de los regímenes laborales de la actividad privada (general y especiales) sino porque, en el supuesto negado que el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo resulte aplicable al RECAS, su contenido colisiona con el inciso b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057.

2.7 Y es que no se puede pasar por alto que cuando el Decreto Legislativo N° 1057 establece la jornada máxima de trabajo para el RECAS, no contempla algún tipo de excepción o referencia al Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que invite a pensar que los servidores civiles vinculados bajo el RECAS para labores de

---

[1] **Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios**
«Artículo 6.- Contenido
[…]
b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial».

[2] **Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios**
«Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios
El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio».

[3] **Decreto Supremo N° 007-2002-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo**
«DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES
Primera.- Los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas en lo que no se opongan a la presente ley».

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: **NVA8GUJ**

vigilancia o custodia se encuentren excluidos de la jornada máxima de trabajo propia de su régimen laboral.

Un ejemplo de dicha referencia la encontramos en el artículo 53 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial[4], cuando regula la jornada de trabajo aplicable al régimen laboral de la micro y pequeña empresa.

2.8 En tal sentido, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, precisamos que el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo no resulta aplicable a los servidores civiles sujetos al RECAS que realicen labores de vigilancia o custodia.

Sobre el deber de observancia obligatoria de los informes técnicos emitidos por SERVIR

2.9 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En su condición de ente rector, tiene –entre otras– la función de planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil. Asimismo, tiene la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias señaladas[5].

2.10 Esta facultad de absolver consultas y emitir opinión técnica se ejecuta a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, órgano encargado de diseñar y desarrollar el marco político y normativo del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, toda vez que el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR así lo dispone[6].

2.11 En atención de dicha función, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil absuelve diversas consultas 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.

2.12 Producto de ello, se emiten pronunciamientos materializados a través de informes técnicos, los cuales expresan la posición técnica del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre las materias consultadas, motivo por el cual lo expuesto en dichos informes debe ser considerado en las actuaciones de la administración pública.

---

[4] **Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE – Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial**
«Artículo 53.- Jornada y horario de trabajo
En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo Nº 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley Nº 27671; o norma que lo sustituya.
En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%».

[5] De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023.

[6] Inciso e) del artículo 20 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-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: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **NVA8GUJ**

2.13 En efecto, SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se constituye en autoridad técnico normativa del mencionado Sistema[7] y, en tal sentido, sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normativa relativa a dicho sistema fijan una posición a la que los procedimientos que involucren la gestión de recursos humanos del Estado deben ceñirse obligatoriamente.

2.14 A tenor de lo antes señalado, es preciso indicar que si bien SERVIR tiene la potestad de expedir informes vinculantes, no es válido sostener que los informes técnicos de SERVIR que no hubieran sido aprobados por el Consejo Directivo de esta entidad puedan ser inobservados a la sola discreción de las entidades.

2.15 Es oportuno precisar que el Consejo Directivo de SERVIR acordó aprobar interpretaciones y opiniones vinculantes contenidas en informes técnicos solo en los siguientes supuestos[8]:

a. Cuando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema, produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
b. Cuando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del Sistema.
c. Cuando se evidencie la existencia de un vacío legal, que de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el Sistema.
d. Cuando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
e. Cuando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.

Por lo tanto, al no haberse configurado ninguna de las condiciones predefinidas por el Consejo Directivo de SERVIR para la aprobación de una opinión técnica, no resulta necesaria la emisión de un informe técnico vinculante sobre la materia consultada.

2.16 No obstante, como mencionamos anteriormente, el criterio expuesto en el presente informe, así como en el Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC refleja la posición del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y, como tal, es de observancia obligatoria para las actuaciones de la administración pública que involucren la gestión de recursos humanos del Estado; alcanzando también al Poder Judicial.

III. Conclusiones

3.1 Ratificamos lo expuesto en el Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC, resaltando que a los servidores civiles bajo el RECAS que realicen labores de vigilancia o custodia no les resulta aplicable las disposiciones del artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

---

[7] **Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo**
«Artículo 44.- Entes Rectores
Los Sistemas están a cargo de un Ente Rector que se constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional; dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito; coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento en el marco de la presente Ley, sus leyes especiales y disposiciones complementarias».

[8] Aprobados por el Consejo Directivo de SERVIR en Sesión N° 005-2013, con fecha 31 de enero del 2013.

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: **NVA8GUJ**

3.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se constituye en su autoridad técnico normativa y, a través de los informes técnicos que absuelven consultas sobre la normativa de dicho sistema, fija una posición que debe ser observada por toda la administración pública en los procedimientos que involucren la gestión de recursos humanos del Estado.

3.3 No se ha configurado ninguna de las condiciones predefinidas por el Consejo Directivo de SERVIR para la aprobación de una opinión técnica sobre la materia consultada. Sin embargo, ello no significa que la posición contenida en el presente informe, así como en el Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC pueda ser obviada en la gestión de personal del Poder Judicial o de cualquier otra entidad de la administración pública.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: **NVA8GUJ**