



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 1129 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Jornada laboral aplicable al personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 186-2019-SERNANP-OA-RRHH

Fecha : Lima, **22 JUL. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Responsable de la Unidad Orgánica Funcional de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. Resulta aplicable a los servidores públicos bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 que cumplen jornada atípica por la naturaleza especial de sus funciones, lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, respecto al cálculo del promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente, considerando que la entidad cuenta también con personal bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
- b. Puede considerarse a los servidores públicos bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 que cumplen jornada atípica por la naturaleza especial de sus funciones, como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata debido al entorno en el cual desarrollan sus actividades (labor de campo).
- c. En caso de ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, siendo que no corresponde el pago de horas extras para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata ¿Correspondería la compensación de horas extras trabajadas?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.

- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la jornada laboral en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.5 En principio, al personal sujeto al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) le son aplicables las disposiciones previstas en el Decreto Legislativo N° 1057 y aquellas previstas en las normas de carácter transversal.
- 2.6 De este modo, el personal contratado bajo el régimen CAS está sujeto a una jornada de trabajo máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales de conformidad con el inciso b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, la cual respeta las disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú¹. Observando dichos topes, cada entidad fija la jornada aplicable a su interior, según sus necesidades.
- Asimismo, el literal b) del artículo 6 establece que cuando exista una jornada de trabajo reducida para los trabajadores sujetos a regímenes laborales generales, ésta se aplicará a los trabajadores sujetos al régimen CAS.
- 2.7 Debe entenderse por “jornada reducida” aquella que se hubiera fijado por debajo del límite general de 8 horas diarias o 48 semanales, sea por ley, por convenio colectivo o por cualquier fuente válida del Derecho del Trabajo y de conformidad con las disposiciones que regulan la gestión de personal en las entidades de la Administración Pública, conforme se ha señalado en el Informe Técnico N° 346-2013-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).
- 2.8 En esa línea, el numeral 3.5 del citado informe indica que: *“(…) debe advertirse que es posible que exista más de una jornada reducida para los trabajadores de regímenes generales (establecida en atención a consideraciones diversas, como el tipo de labor o las condiciones especiales de realización de la misma). En estos casos, a los trabajadores bajo el régimen CAS, debería aplicárseles aquella jornada que corresponda a las labores que los mismos se encuentran llamados a realizar. Así, por ejemplo, si el tiempo de trabajo estuviera organizado por áreas operativas, de manera que cada una contara con una jornada reducida; para los trabajadores sujetos al régimen CAS debería elegirse la jornada que corresponda al área en la que se van a desempeñar; garantizando así el cumplimiento de la anotada intención de equiparación que ha inspirado la norma bajo análisis”*.

- 2.9 Así mismo, con respecto a los trabajadores CAS que realizan funciones de los trabajadores sujetos a los regímenes especiales de carrera, el numeral 4.2 del mencionado informe establece lo siguiente:

“4.2 A los trabajadores contratados mediante el régimen CAS para realizar funciones propias de los regímenes especiales de carrera hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 29849, se les

¹ Artículo 25 de la Constitución Política del Perú.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

aplicará la jornada laboral que sus contratos hayan previsto, no existiendo habilitación legal para que la entidad, de manera unilateral o por acuerdo con el trabajador, reduzca la misma.”

- 2.10 Por tanto, resulta posible contratar a un personal bajo el régimen CAS con una jornada laboral reducida compatible con el régimen laboral general de la entidad contratante (por ejemplo, sea del régimen del Decreto Legislativo N° 276 o del Decreto Legislativo N° 728) y siempre que responda a la labor o condiciones especiales de las labores a desempeñar, caso contrario, deberá aplicarse la jornada indicada en el contrato.

Sobre la compensación de horas extras en las entidades de la administración pública

- 2.11 Se entiende por trabajo en sobretiempo o en horas extras a *“aquel prestado en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo (...)”*².
- 2.12 Al respecto, el numeral 8.7 del artículo 8 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (en adelante LPSP 2019), señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 2.13 Es así, que debido a la prohibición antes mencionada, en caso de producirse en el sector público trabajo en sobretiempo o en horas extras, este podría ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico, lo cual no generaría gasto adicional a la entidad empleadora.
- 2.14 Dicha compensación debe ser realizada conforme a los criterios señalados en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado en el año 2012, que precisa como requisito la autorización expresa del servidor, salvo que dicha autorización haya sido realizada con anterioridad o que por alguna norma interna -que haya sido de conocimiento previo por el trabajador- se establezca que el trabajo en sobretiempo será compensado con periodos equivalentes de descanso físico³.
- 2.15 En ese sentido, corresponde a las entidades de la Administración Pública, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

III. Conclusiones

- 3.1 En caso exista más de una jornada reducida para los trabajadores de regímenes generales (establecida en atención a consideraciones diversas, como el tipo de labor o las condiciones especiales de realización de la misma), a los trabajadores bajo el régimen CAS debería aplicárseles aquella jornada que corresponda a las labores que los mismos se encuentran llamados a realizar.

A los trabajadores contratados mediante el régimen CAS para realizar funciones propias de los regímenes especiales de carrera hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 29849, se les aplicará la jornada laboral que sus contratos hayan previsto, no existiendo habilitación legal para que la entidad, de manera unilateral o por acuerdo con el trabajador, reduzca la misma.

² Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.27.

³ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.34.

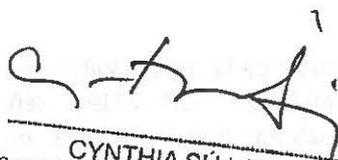




“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 3.3 Resulta posible contratar a un personal bajo el régimen CAS con una jornada laboral reducida compatible con el régimen laboral general de la entidad contratante (por ejemplo, sea del régimen del Decreto Legislativo N° 276 o del Decreto Legislativo N° 728) y siempre que responda a la labor o condiciones especiales de las labores a desempeñar, caso contrario, deberá aplicarse la jornada indicada en el contrato.
- 3.4 El numeral 8.7 del artículo 8 de la LPSP 2019 señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras. Por tanto, corresponde a las entidades, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL