

«Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho»

VISTOS:

El **Expediente Externo N° 0020018-2024 de fecha 30 de abril del 2024**, que contiene la solicitud formulada por el trabajador **SAMUEL FUNEZ RIOS**, Sobre Licencia Sin Goce de Haber por capacitación no oficializada y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que, “Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de competencias. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativo y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico”;

Que, mediante Resolución de Subgerencia N°046-2023-MPCP-GAF-SGRH de fecha 31 de mayo del 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos resuelve lo siguiente:

*“Declarar **PROCEDENTE** la solicitud formulada por el servidor **SAMUEL FUNEZ RIOS**, sobre licencia sin goce de remuneraciones por capacitación no oficializada, por el periodo de (12) meses que dura el curso, que tendrá eficacia desde el día 08 de junio del presente año; (ya que se encuentra en vigencia y eficacia, con Licencia por Motivos particulares con Resolución Sub Gerencial N°029-2023-MPCP-GAF-SGRH de fecha 16 de marzo de 2023) por las consideraciones expuestas en la presente resolución.”*

Que, mediante **Expediente Externo N°20018-2024 de fecha 30 de abril del 2024**, el Sr. **SAMUEL FUNEZ RIOS**, acude a esta entidad edil con el objeto de solicitar la ampliación de la **LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR CAPACITACION NO OFICIALIZADA**, hasta el 30 de septiembre del 2025, amparando su solicitud de ampliación adjuntando el siguiente documento:

- **CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN – GRUPO EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN, ASESORIA Y TURISMO SRL. – ecatgroup (Lideres en capacitación y Turismo). TEMA: “GESTION DE TESORERIA GUBERNAMENTAL”.**

Que, mediante **Informe N° 000791-2024-MPCP/GAF-SGRH-AEA de fecha 21 de mayo del 2024**, el Área de Escalafón y Archivo de esta unidad orgánica, se desprende que el Sr. SAMUEL FUNEZ RIOS, es un trabajador contratado, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, con Cargo de CAJERO II, adscrito a la Sub Gerencia de tesorería de esta corporación edil. Por lo que conforme al primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades que preceptúa: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública conforme a Ley”, a la recurrente le resulta aplicable la normatividad del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM;

¡Para servirte mejor!

«Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho»

Que, la Licencia sin Goce de Haber aplicable a los Gobiernos locales, se regula en el marco de los regímenes laborales generales del Decreto Legislativo N° 276; 728 y 1057, este último, que regula el contrato administrativo de servicios. Asimismo, mediante la Resolución de Gerencia N° 440-2019-MPCP-GM de fecha 26 de setiembre de 2019, se resolvió: APROBAR la versión actualizada de la Directiva N° 011-2019-MPCP-GPPR-SGR, "Directiva de Control y Asistencia, Permanencia y Puntualidad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo", la misma que en el inciso f) del Artículo 11° preceptúa que "**Las licencias por motivos personales o particulares sin goce de remuneraciones se otorga hasta por noventa días (90) en un periodo no mayor de un (1) año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio; aplicable a servidores del régimen D.L. N° 276 y D.L. N° 1057, respectivamente**", condición concordante a lo establecido en el literal e) del artículo 24° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que señala "Los servidores de carrera tienen derecho a "Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento"; al respecto, el artículo 109° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reglamento de la carrera administrativa, establece que: "entiéndase por licencia a la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días. (...)"; Mientras que el literal b) del artículo 110° del dispositivo acotado preceptúa que: "las licencias a que tienen derecho los funcionarios y servidores son: Sin goce de remuneraciones: **-Por motivos particulares**"; y en esa misma línea, el artículo 115° del dispositivo señalado prescribe que, "**La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa(90) días, en un periodo no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio**"; Asimismo, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula el régimen laboral de la actividad privada, en su literal k) del artículo 12° establece como causal que da origen a la suspensión perfecta del contrato de trabajo "El permiso o licencia que concede el empleador";

RESPECTO A LA AMPLIACION DE CAPACITACION NO OFICIALIZADA QUE SOLICITA EL RECURRENTE

Que la capacitación oficializada y la capacitación no oficializada contenidas en los artículos 113° y 116° respectivamente del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 han sido derogadas por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, por lo que, no es posible el otorgamiento de la misma a los funcionarios y servidores del régimen de la carrera administrativa;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que la capacitación profesional corresponde efectuarla a los servidores incorporados en el régimen de la Ley de Servicio Civil; asimismo establece que las entidades públicas que aún no cuentan con una resolución de inicio del proceso de implementación podrán brindar formación laboral, de acuerdo a las necesidades de la entidad y/o al cierre de brechas de conocimientos o competencias para cada servidor civil, no resultando de aplicación la disposición contenida en el artículo en el artículo 14° literal a) del presente Reglamento General, así como aquellas referidas al sistema de gestión de rendimiento;

2.18 Finalmente, con respecto al otorgamiento de la licencia por capacitación (formación laboral) nos remitimos a las conclusiones del Informe Técnico N° 049-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe):

"3.4 Las entidades públicas están en la obligación de otorgar la licencia correspondiente -con o sin goce de haber- cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda.

Por tanto, para la formación laboral, además de poder considerarse como comisión de servicios, de disponer la compensación de la hora de la jornada en tanto la capacitación se haya realizado fuera de la jornada de servicios, también se otorgará las licencias de acuerdo con lo previsto en el numeral 47.1, literal e) -suspensión perfecta- y numeral 47.2, literal e) -suspensión imperfecta- del artículo 4r de la Ley según corresponda, atendiendo a la naturaleza de la actividad de capacitación.

3.5 En el caso que la capacitación sea financiada por el propio servidor o por terceros, las entidades públicas otorgarán las facilidades a un servidor o funcionario para que este se capacite, lo cual no constituye un derecho, debiendo, además de conceder la licencia correspondiente, evaluar que dicha capacitación (formación laboral) esté dirigida al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y teniendo en cuenta que la capacitación que se brinde o autorice guarde relación con las funciones desempeñadas por el servidor o funcionario."

¡Para servirte mejor!

«Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho»

Por otro lado, **en caso que las capacitaciones son auto gestionadas por los servidores, es decir, financiadas y coordinadas por los propios servidores**, estas no se enmarcan en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) y, por tanto, no se afectan por lo establecido en la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento General¹. En caso la capacitación ha sido identificada en el PDP de la entidad, deben en marcarse en lo establecido en dicha disposición complementaria transitoria.

DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA DE CAPACITACIÓN (FORMACIÓN LABORAL)

Que según el NFORME TÉCNICO N° 049 -2017-SERVIR/GPGSC, emitido por SERVIR, al respecto señala lo siguiente:

Sin perjuicio de lo expuesto, debemos indicar que si bien la capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, en sí la capacitación no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, la capacitación que se brinda tiene por finalidad buscar la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles y alcanzar los objetivos institucionales estratégicos trazados. Es así que las entidades públicas están en la obligación de otorgar la licencia correspondiente con o sin goce de haber cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda.

Por tanto, como ya se dijo en líneas precedentes y a modo de reiteración, en el caso que la capacitación sea financiada por el propio servidor o por terceros, las entidades públicas otorgarán las facilidades a un servidor o funcionario para que este se capacite, lo cual no constituye un derecho, debiendo, además de conceder la licencia correspondiente, evaluar que dicha capacitación (formación laboral) esté dirigida al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y-teniendo en cuenta que la capacitación que se brinde o autorice guarde relación con las funciones desempeñadas por el servidor o funcionario.

Que, para el caso en concreto cabe acotar que en el marco de la normativa invocada en los considerandos que anteceden, la licencia sin goce por capacitación no oficializada incoada por el servidor SAMUEL FUNEZ RIOS, se deberá ampliar hasta el 9 de septiembre del 2025, según obra en la solicitud a detalle el curso de especialización se denomina "Gestión de Tesorería Gubernamental 2023", y que según información escalafonaria se registra que el trabajador cuenta con el cargo de Cajero II en la Sub gerencia de Tesorería, en ese sentido se puede advertir que la capacitación existe congruencia y vínculo entre el perfil laboral y la capacitación a desarrollar según lo regulado dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, al que se encuentra sujeta; y siendo que dicha capacitación comienza el 08/06/2024 y culmina el 06/10/2025, resulta procedente la solicitud formulada por el recurrente;

Que, el artículo 11° inciso g) de la Directiva N° 011-2019-MPCP-GPPR-SGR, señala expresamente: *La licencia por capacitación no oficializada se otorga hasta por doce (12) meses, obedece al interés personal del servidor y no cuenta con el auspicio institucional.*

Que, así mismo debe considerarse de manera imperativa la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-20216-SERVIR-PE, de fecha 13 de Agosto del 2016, que dispone Formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo texto en anexo forma parte de dicha Resolución, precisando como margen o umbral de alcance la Directiva antes referida, lo siguiente: Están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023. También están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; **Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**; Decreto

¹ SEXTA.- Capacitación de los servidores civiles A partir de la vigencia de la Ley 30057 y su reglamento, todos los servidores civiles a que se refiere el Libro I del presente reglamento tienen derecho a recibir formación laboral cuando se encuentren comprendidos en el supuesto previsto por el penúltimo párrafo del artículo 26 de la Ley. Las entidades que no cuenten con su resolución de inicio del proceso de implementación a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria, solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (3) meses calendario. La formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil. En esos casos, en los primeros cinco años de pertenencia al régimen, el servidor civil está exonerado del plazo de tres años consecutivos o, alternos en un periodo de cinco años de permanencia en el sector público requerido para postular a la capacitación profesional. Durante los primeros tres años de implementación de la Ley, los servidores están exonerados de cumplir el plazo establecido en el literal a) del Artículo 24 del presente Reglamento.

«Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho»

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley, que para la presente causa, traemos a colación las definiciones que dicho instrumento normativo desarrolla con el fin de hacer patente su comprensión:

5.1.1. Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

5.1.2. Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional

(...)

5.1.7. Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

En la misma Directiva el cual se ha hecho mención en los párrafos precedentes establece expresamente que la licencia² constituye una autorización para que el servidor civil no asista al centro de trabajo uno o más días. Sólo corresponde **cuando la Acción de Capacitación** se efectúe de manera presencial y comprenda la jornada completa de servicio o cuando dicha acción se desarrolle en una provincia, departamento o país distinto a donde labora el servidor y que la entidad otorgará Licencia con Goce de Haber para la Formación Laboral siempre que se cumpla con los supuestos establecidos en el numeral 5.1.1. de la presente Directiva; ahora bien, en el presente caso no estamos frente al escenario de que la capacitación sea financiada por la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, contrario sensu, nos encontramos en el panorama de que la capacitación solicitada por el recurrente, es financiada por el mismo, es decir sin utilizar recursos del estado, en ese sentido en aplicación del principio protector laboral, “aplicación de la condición más beneficiosa al trabajador, y que además la Directiva como referencia más aproximativa al presente contexto no indica un periodo o plazo límite para el otorgamiento de dicha modalidad de licencia, no obstante esta Sub Gerencia, considera que bajo ningún motivo o pretexto el periodo de dicha licencia pueda exceder el mismo tiempo de duración de una profesión técnica o universitaria, es decir tres y 5 años respectivamente, así la cosas como ya se señaló en los considerandos preexistentes, la capacitación del recurrente guarda estrecha relación con los fines y objetivos estratégicos institucionales de esta entidad edil (labor que realizaba el recurrente antes de concretarse su licencia primigenia, por tal razón no encontramos razón de hecho y de derecho para denegar la pretensión materia de estudio y análisis, esto en aras al **principio pro homine y libre desarrollo de la personalidad** en nuestro ordenamiento jurídico peruano que es un derecho fundamental que permite a los individuos elegir y materializar los planes de vida que estimen convenientes, cuyos límites externos son exclusivamente el orden público y los derechos de terceros.

Que, mediante la Resolución de Gerencia N° 440-2019-MPCP-GM de fecha 26 de setiembre de 2019, se resolvió: APROBAR la versión actualizada de la Directiva N° 011-2019-MPCP-GPPR-SGR, “Directiva de Control y Asistencia, Permanencia y Puntualidad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo”, la misma que en su Artículo 11° preceptúa que “La licencia se formaliza mediante Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos”;

Que, estando a las consideraciones expuestas precedentemente y a las facultades conferidas en virtud del artículo 20°, numeral 6), 18) y 20) de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades 78°, numeral 78.1 del TUO la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General; mediante el numeral 2 del ARTICULO SEPTIMO de la Resolución de Alcaldía N° 076-2023-MPCP de fecha 18 de enero del 2023, el titular del pliego ha otorgado facultades resolutivas a la Sub Gerencia de Recursos Humanos sobre “**Actos administrativos que resuelven autorizaciones de licencia, con goce o sin goce de haber del personal nombrado, contratado permanente y**

² 6.5.2. Licencias

«Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho»

personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 (...)", relacionados a derechos sobre las licencias.

Que, estando a las consideraciones expuestas precedentemente y en uso de las facultades conferidas por acto administrativo firme;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declarar **PROCEDENTE** la solicitud formulada por el servidor **SAMUEL FUNEZ RIOS**, sobre ampliación de licencia sin goce de remuneraciones por capacitación no oficializada, que tendrá eficacia desde el día 08 de junio del presente año y termina el 06 de octubre del 2025; (ya que se encuentra en vigencia y eficacia, con Licencia por Motivos particulares con Resolución Sub Gerencial N°046-2023-MPCP-GAF-SGRH de fecha 31 de mayo de 2023) por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: **ENCARGAR** a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la ejecución de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: **ENCARGAR** a la Oficina de Tecnología de la Información la publicación de la presente resolución administrativa, en el Portal Web de la institución.

ARTICULO CUARTO: **ENCARGAR** a la Gerencia de Secretaria General la debida distribución y notificación de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.

Atentamente

Documento Firmado Digitalmente por

.....
GUSTAVO GOMEZ SHAHUANO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

¡Para servirte mejor!

«Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho»

«CC.: »

¡Para servirle mejor!