



REG	2032763
EXP.	713827

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 232-2024-GM/MPH

Huacho, 19 de junio de 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA.

I. VISTO:

La Resolución Jefatural N° 005-2024-OGTH/MPH, de fecha 09 de enero de 2024; la Resolución de Gerencia Municipal N° 107-2024-GM/MPH, de fecha 01 de abril de 2024; el Escrito S/N signado con Doc. N° 2025766 - Exp. N° 713827, de fecha 10 de junio de 2024; el Informe N° 296-2024-LACF-OGTH-MPH, de fecha 14 de junio de 2024; el Informe N° 1656-2024-OGTH/MPH, de fecha 17 de junio de 2024; el Informe Legal N° 501-2024-OGA/MPH, de fecha 18 de junio de 2024; y en 21 (veintiún) folios útiles;

II. ANTECEDENTES:

- Que, las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local con personería de Derecho Público y gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, consagrada en el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú y sus modificatorias, concordante con el Artículo 11 del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N.º 27972, la autonomía que la Constitución Política del Perú, establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.
- Que, el Decreto Legislativo N.º 1057 y sus modificatorias señala en su artículo 1° que dicha norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y tiene por objeto de garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.
- Que, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057 modificado por la Ley N° 29849 indica que el Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por dicha 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 las carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 tiene carácter transitorio.
- Que, respecto al otorgamiento de licencia sin goce de haber, mediante el Informe Técnico N° 400-2017-SERVIR/GPGSC, la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil (e) de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR le expresó, en su oportunidad, al presidente ejecutivo de dicha institución lo que a continuación se detalla:
 - El literal g) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849 anota que el trabajador sujeto al Contrato Administrativo de Servicios tiene derecho a "Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes labores generales.
 - Los servidores sujetos al régimen CAS tienen derecho a gozar de las mismas licencias a las que tienen derecho los regímenes generales.
 - La norma no ha indicado ninguna precisión para adquirir ese derecho, es decir, que se tenga que presentar labores efectivas por un año antes de poder solicitar licencia sin goce de remuneraciones.
- Que, mediante Resolución Jefatural N° 005-2024-OGTH/MPH, de fecha 09 de enero de 2024; la Oficina de Gestión del Talento Humano resolvió declarar PROCEDENTE, la licencia sin goce de haber a favor de la servidora LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ, trabajadora bajo la modalidad CAS-ADMINISTRATIVO, por el periodo de noventa (90) días calendarios a partir del 08 de enero de 2024 hasta el 06 de abril de 2024; en mérito a los fundamentos antes expuestos.
- Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 107-2024-GM/MPH, de fecha 01 de abril de 2024; la Gerencia Municipal resolvió DECLARAR PROCEDENTE LA AMPLIACIÓN DE LICENCIA SIN GOCE DE HABER formulado por la servidora LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ - CAS ADMINISTRATIVO A PLAZO INDETERMINADO, por el lapso de 90 días adicionales a los 90 días ya otorgados mediante Resolución Jefatural N° 005-2024-OGTH/MPH, de fecha 09 de enero de 2024, el mismo que deberá computarse desde el 07 de abril del 2024 al 05 de julio del 2024.



REG	2032763
EXP.	713827

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 232-2024-GM/MPH

7. Que, mediante Escrito S/N signado con Doc. N.º 2025766 - Exp. N.º 713827, de fecha 10 de junio de 2024; la servidora municipal LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ solicita ampliación de Licencia Sin Goce de Haber, desde el 06 de julio del 2024 al 31 de diciembre del 2024.
8. Que, mediante Informe N.º 296-2024-LACF-OGTH-MPH, de fecha 14 de junio de 2024; la Unidad de Escalafón procedió a revisar el legajo personal de la servidora LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ, remitiendo como información escalafonaria, que es trabajadora CAS desde el 04/12/2019, en el cargo de Especialista de Asesoría Jurídica dependiente de la Gerencia de Asesoría Jurídica, ahora Oficina General de Asesoría Jurídica.
9. Que, mediante Informe N.º 1656-2024-OGTH/MPH, de fecha 17 de junio de 2024; el Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano solicita a la Oficina General de Asesoría Jurídica, emita su opinión legal correspondiente.
10. Que, mediante Informe Legal N.º 501-2024-OGAJ/MPH, de fecha 18 de junio de 2024; la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta procedente el otorgamiento de la ampliación de Licencia Sin Goce de Haber por motivos particulares por un periodo mayor al tope establecido en el RISC formulado por la servidora LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ, a partir del 06 de julio del 2024 al 31 de diciembre del 2024, de conformidad a lo establecido en el RISC de esta comuna edil y al acuerdo 21 aprobado mediante Resolución de Alcaldía N.º 392-2022/MPH de fecha 29 de diciembre del 2022; por lo tanto debe emitirse el acto resolutorio correspondiente.
11. Ante ello, se debe tener en cuenta que la servidora en mención tiene condición de CAS ADMINISTRATIVO - A PLAZO INDETERMINADO, en ese sentido se debe tener en cuenta lo referido a Licencia sin goce por motivos particulares, el cual está regulado en el literal g) del artículo 6 del D.L. 1057, modificado por el artículo 2º de la Ley N.º 29849, mediante el cual prescribe que el trabajador sujeto al Contrato Administrativo de Servicio tiene derecho a "Licencias con goce de haber maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales", por lo que es aplicable el reglamento interno del servidor municipal, cuya aplicación corresponde a todos trabajadores ediles, tanto a los sujetos al D.L. 276, D.L. 1057 y D.L. 728.
12. Asimismo, se debe tener en cuenta que el servidor se encuentra bajo el régimen laboral del D.L. 1057, por lo tanto, le son aplicables, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que establece funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.
13. Siendo así, queda claro que la servidora puede solicitar licencia sin goce de haber a efectos de suspender su contrato de trabajo, así como también es potestad del empleador acoger dicho pedido. Respecto al plazo de la licencia, la norma no ha establecido un tope en su duración, por lo que se debe entender que la licencia podrá ser otorgada y/o renovada por los periodos que la entidad empleadora estime conveniente en cada caso.
14. Sobre el particular se debe tener en cuenta el Informe Técnico N.º 000807-2021-SERVIR/GPGSC, emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que prescribe lo siguiente:
 - "II. Análisis:
 - (...)
 - 2.7. La licencia por motivos particulares se concede hasta por un máximo de noventa (90) días calendarios, considerándose acumulativamente todas las licencias y/o permisos de la misma índole que tuviere durante los últimos doce (12) meses. Cumplido el tiempo máximo permitido, el servidor no puede solicitar nueva licencia hasta que transcurra doce (12) meses de trabajo efectivo, contados a partir del día de su reincorporación.
 - 2.8. Finalmente, debemos señalar que el otorgamiento de la licencia sin goce de remuneraciones no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que, por el contrario, las entidades públicas podrán o no otorgar dicha licencia, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto y teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad."
15. De igual manera, se debe citar el Informe Técnico N.º 1614-2018-SERVIR/GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que prescribe lo siguiente:

III Conclusiones



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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 232-2024-GM/MPH

3.4 Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 gozan de las mismas licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales, tales como licencia sin goce de haber, por esto en caso que un trabajador de dicho régimen deba ejercer un cargo de confianza en la misma o diferente entidad, tendrá que suspender de modo perfecto su vínculo laboral primigenio mediante una licencia sin goce de remuneraciones, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para su otorgamiento, caso contrario, extinguir su vínculo laboral a través de la renuncia.

16. Asimismo, en el mismo artículo 29° citado en el párrafo anterior se precisan los casos en las que corresponde licencias sin goce de haber, determinando lo siguiente: "(...) a) Por motivos particulares, que serán concedidas hasta por ciento ochenta (180) días calendario por año, según lo siguiente: - Hasta noventa (90) días por Resolución de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano. - **Hasta ciento ochenta (180) días por Resolución de Alcaldía**".
17. Ahora, del análisis legal realizado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, con **Informe Legal N.º 205-2024-OGAJ/MPH** de fecha 18 de junio de 2024, se puede desprender los siguientes fundamentos:

- En el presente caso, si bien la servidora solicitante se encuentra bajo el régimen laboral del D.L 1057-CAS en donde no se regula de manera expresa el otorgamiento de licencias, sin embargo, cierto es también que existe un reglamento interno del servidor municipal, cuya aplicación corresponde a todos trabajadores ediles, tanto a los sujetos al D.L 276, D.L 1057 y D.L 728.
- En ese sentido, se debe tener en cuenta que, la servidora se encuentra bajo el régimen laboral del D.L 1057, por lo tanto, le son aplicables, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N. 001-96-TR, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que establece funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.
- Siendo así, queda claro que la servidora puede solicitar licencia sin goce de haber a efectos de suspender su contrato de trabajo, así como también es potestad del empleador acoger dicho pedido. Respecto al plazo de la licencia, la norma no ha establecido un tope en su duración, por lo que se debe entender que la licencia podrá ser otorgada y/o renovada por los periodos que la entidad empleadora estime conveniente en cada caso.
- En relación a ello, corresponde tener en cuenta lo que prescribe la Ordenanza Municipal N° 022-2018-MPHH, de fecha 21 de noviembre del 2018, el cual aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Huaura (RISC), respecto al presente caso cabe señalar el artículo 29° sobre la licencia sin goce de haber, "las licencias sin goce de haber son concedidas hasta por ciento ochenta (180) días calendario por año, según lo siguiente: a) Por motivos particulares, que serán concedidas hasta por ciento ochenta (180) días calendario por año, según lo siguiente: Hasta noventa (90) días por Resolución de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, hasta ciento ochenta (180) días por Resolución de Alcaldía".
- En esa línea, de la revisión de los actuados se verifica que, a la servidora mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 0107-2024-GM/MPH, de fecha 01 de abril de 2024, se le otorgó la ampliación de Licencia sin goce de haber por el periodo de 90 días adicionales, esto es, desde del 07 de abril del 2024 al 05 de julio de 2024, otorgándose el tope máximo establecido en la ordenanza municipal citada, esto es, licencia sin goce de haber por el periodo de 180 días calendario.
- Ahora bien, la servidora LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ, con fecha 10 de junio del 2024, requiere de ampliación de licencia sin goce de haber por designación en cargo de confianza en otra entidad municipal, por el periodo de 06 de julio del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2024; siendo ello así, dicho periodo supera lo establecido en el acotado reglamento por lo que, se debe encausar a una petición de ampliación de licencia sin goce de haber pasado el tope de 180 días establecidos en el RISC, al respecto, para este tipo de pedidos es menester señalar que solo figura bajo los alcances del Convenio Colectivo 2022, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N 392-2022/MPH de fecha 29.12.2022, así pues, la incertidumbre jurídica gira en torno a establecer la ampliación de la licencia sin goce de haber de la servidora bajo los alcances del convenio colectivo suscrito con el SITCAS.
- Sobre ello, se tiene que el Convenio Colectivo se encuentra vigente, el mismo que señala de manera expresa lo siguiente: "ACUERDO N° 21: La Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho otorgará licencia sin goce de remuneraciones por un periodo de 06 meses a favor de los afiliados al sindicato de trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial





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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 232-2024-GM/MPH

de Huaura Huacho del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057-SITCAS, conforme a los procedimientos y preceptos legales establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, y podrá ser prorrogable por un periodo de seis (06) meses más si así es solicitado por el trabajador".

- En ese entender, cabe analizar cada una de las disposiciones normativas que regulan la aplicación de los alcances (o efectos jurídicos) que se desprenden de un convenio colectivo.
 - ✓ Constitución Política del Perú, Artículo 28, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado
 - ✓ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Artículo 42.-La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza."
 - ✓ El Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "() el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)"

Entonces, la fuerza vinculante hace referencia al carácter obligatorio que reviste al convenio colectivo que suscriben las partes, es decir, es un acuerdo en el cual quedaron establecidas las obligaciones y derechos entre la comuna edil y los afiliados del Sindicato de Trabajadores CAS el cual es de imperativo cumplimiento.

- De otro lado, queda claro que la licencia sin goce de haber por motivos particulares si bien constituye un derecho del trabajador a efectos de suspender su contrato de trabajo, ergo, debe cumplir los requisitos previsto en el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Huaura, artículo 29" prevé que "Las licencias sin goce de haber son concedidas por la respectiva autoridad competente, con previa opinión favorable del superior jerárquico inmediato y de la Gerencia de Asesoría Jurídica, por lo que este Despacho, podría denegar el pedido de Licencia Sin Goce de Haber en caso de que la solicitud no cumpla con lo establecido en el RISC; es decir, i) anticipación no menor de tres (3) días hábiles a la fecha de uso de la licencia, ii) no contar con la autorización de su jefe inmediato y para el caso en concreto estar no estar afiliada al sindicato de trabajadores del SITCAS
 - En tal sentido, para efectuar una ampliación de dicha licencia, debe estar afiliada al SITCAS, pues es el único sindicato que celebró con esta comuna edil dicho convenio colectivo de ampliación de licencia a un plazo (06) meses adicionales a lo establecido en el RISC, por lo tanto, sus alcances solo surten efecto a sus afiliados, así pues, de la revisión de los actuados se tiene que lo solicitado por la servidora LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ, le es factible, pues presento su expediente dentro del plazo establecido (10 de junio del 2024), cuenta con su constancia de afiliación al Sindicato de Trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho SITCAS, donde figura como afiliada desde 06 de febrero del 2023 hasta la actualidad y cuenta con la autorización correspondiente, **pues en mi condición de superior jerárquico otorgo en el presente acto la autorización requerida por la servidora.**
 - En consecuencia, resulta **PROCEDENTE** el otorgamiento de la ampliación de Licencia sin goce de haber por un periodo mayor al tope establecido en el RISC, requerido desde el 06 de julio del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2024, pues la servidora en mención se encuentra afiliada al SITCAS, por lo tanto, le son aplicables los acuerdos adoptados con su gremio sindical - SITCAS; el presente caso deberá materializarse mediante el respectivo acto resolutorio debido a que cuenta con los requisitos exigidos en la normativa precedente el cual debe ser emitido por el despacho de Alcaldía o a quien se le haya delegado dicha facultad.
18. Asimismo, mediante Resolución de Alcaldía N.º 341-2023/MPH-H, de fecha 16 de agosto de 2023, se resuelve en el inciso e) y g) del artículo primero lo siguiente:



REG	2032763
EXP.	713827

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N.º 232-2024-GM/MPH

"ARTÍCULO PRIMERO. - DELEGAR en el Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Huaura, todas las atribuciones administrativas de competencia de la Alcaldía salvo aquellas señaladas expresamente como indelegables por Ley, así como las señaladas en forma expresa a las unidades orgánicas en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF vigente; delegando, por tanto, entre otras atribuciones las siguientes:

(...)

e) Aceptar la renuncia a los trabajadores, obreros y empleados municipales y cesarlos por las causales expresamente contenidas en la normatividad vigente aplicable y a través del procedimiento que corresponda; así como aprobar y/o otorgar licencia con o sin goce de haber a los funcionarios y trabajadores de esta entidad.

(...)

g) Todas las facultades administrativas vinculadas a la implementación y/o regulación de personal de esta entidad bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, que establece el Decreto Legislativo N° 1057, como su Reglamento y demás disposiciones modificatorias, complementarias, conexas y sustitutorias."

19. Que, estando a los fundamentos fácticos y de derecho expuestos precedentemente, con arreglo a las facultades previstas en el artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N.º 27972 y en ejercicio de las facultades conferidas con Resolución de Alcaldía N.º 341-2023/MPH-H (delegación de facultades a la Gerencia Municipal).

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR PROCEDENTE LA AMPLIACIÓN DE LICENCIA SIN GOCE DE HABER formulado por la servidora **LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ - CAS ADMINISTRATIVO A PLAZO INDETERMINADO**, a partir del **06 de julio del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2024**, de conformidad a lo establecido en el RISC de esta comuna edil y al acuerdo 21 aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 392-2022/MPH de fecha 29 de diciembre del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITASE la presente y todo lo actuado a la Oficina de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento del artículo 1° de la presente Resolución, bajo responsabilidad, administrativa y funcional.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones publique la presente Resolución en la página Web Institucional.

ARTÍCULO CUARTO: ENCÁRGUESE a la Oficina de Trámite Documentario y Archivo Central, la entrega efectiva y oportuna de la presente resolución al servidor **LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ**, y áreas administrativas pertinentes bajo responsabilidad, de conformidad a lo previsto en el artículo 20° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA



Mir. **CARLOS ARTURO REYES ROMAN**
GERENTE MUNICIPAL

TRANSCRITA

LOURDES CATALINA VEGA MENDEZ

Sector 2 N° 15 - Andahuasi - Sayán - Huaura.

Archivo.