Lima, 22 de noviembre de 2024

INFORME TECNICO N° 001700-2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la licencia sin goce de remuneraciones en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057
b) Sobre la aplicación de la jornada de trabajo reducida en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 004-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05-CNC-SITCAS

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Presidenta de la Comisión de Negociación Colectiva del SITCASUGEL05 formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR las siguientes consultas, en el marco de la propuesta de Negociación Colectiva presentada por el Sindicato de Trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057:

a. ¿Cuál es el marco legal que otorga licencia sin goce de haber por motivos particulares, por el periodo de un (01) año, considerando lo establecido en la Resolución de Secretaría General N° 126-2023-MINEDU[1]?

b. ¿Existe marco legal para otorgar licencia con goce de haber por motivos de sustentación de tesis por el lapso de cinco (05) días calendario, a los servidores contratados con carácter indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento? Considerando que dicho requerimiento forma parte del Proyecto de Negociación Colectiva.

c. Procede la reducción de jornada laboral máxima de 48 a 40 horas a servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057.

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.

[1] Resolución que modifica los artículos 23 y 33 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Ministerio de Educación, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 285-2018-MINEDU, modificado por Resolución de Secretaría General N° 001-2023- MINEDU.

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: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **TKCQ38K**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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.

Delimitación de la consulta

2.4 De lo anterior, se colige que no corresponde a SERVIR, a través de la presente opinión técnica emitir pronunciamiento sobre las acciones particulares que realicen las entidades públicas, ni mucho menos puede pronunciarse sobre la legalidad de dichos actos. Por tanto, el presente informe abordará lo relacionado a la licencia sin goce de remuneraciones, así como la aplicación de la jornada de trabajo reducida en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Sobre la licencia sin goce de remuneraciones en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

2.5 De acuerdo con el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 (D. Leg. N° 1057), modificado por la Ley N° 29849, referente a los derechos de los servidores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, régimen CAS), se establece lo siguiente:

> ***"Artículo 6.- Contenido***
> *El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:*
>
> *(...)*
>
> *g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y* ***otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales****."*

(Énfasis agregado).

2.6 Estando a lo expuesto y atendiendo la primera consulta efectuada, se tiene que, los servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (contratados a plazo determinado o indeterminado) pueden solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares. No obstante, el otorgamiento de la mencionada licencia deberá ajustarse a las disposiciones y límites de duración (plazo de licencia) reguladas en el régimen laboral general de la entidad (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, o Ley N° 30057).

2.7 Así, de tratarse de una entidad sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, la licencia sin goce de remuneraciones se regirá por lo dispuesto en el artículo 115 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM[2]. Por otro lado, en caso

[2] Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa
"**Artículo 115.-**
La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un período no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio". (Resaltado es nuestro)

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: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **TKCQ38K**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

la entidad se encuentre bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, la regulación de la licencia sin goce de remuneraciones, quedará sujeta a las normas internas que la regulen (como, por ejemplo, el Reglamento Interno de Servidores Civiles).

2.8 Resulta pertinente resaltar que, las entidades públicas se encuentran facultadas para elaborar, aprobar e implementar su Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS, teniendo como base legal el artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. No obstante, dicha reglamentación no debe crear y/o restringir derechos reconocidos por la Constitución o la ley o contravenir disposiciones de orden público, en estricta observancia el principio de jerarquía normativa, reconocido por el artículo 51[3] de la Constitución Política del Perú.

2.9 Por lo tanto, el RIS representa, por excelencia, el instrumento de gestión en materia de recursos humanos, a través del cual la entidad ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en él se determinan las condiciones e instrucciones a las cuales deben sujetarse los trabajadores en el marco de la relación laboral.

2.10 En tal sentido, cada entidad pública debe establecer en su RIS las disposiciones necesarias a la que deben sujetarse los trabajadores para el debido cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, normas para la obtención de los derechos y beneficios que les corresponden, entre otras disposiciones que consideren convenientes, como, por ejemplo, el otorgamiento de licencias, que conlleva además a regular su clasificación y procedimiento para su otorgamiento de ser el caso. Para ello, deberá tenerse en cuenta el régimen laboral que corresponde al servidor (Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS) en el cual se detallan las licencias, derechos, obligaciones y otros beneficios o directrices, aplicables a los servidores.

2.11 En atención a la segunda consulta efectuada, cabe indicar que, en el caso el régimen laboral del servidor no haya previsto expresamente el otorgamiento de una licencia -como por ejemplo, licencia por sustentación de tesis- las entidades pueden regularla en el RIS, siempre y cuando dicha concesión no contravenga las normas relativas al Sistema Nacional de Presupuesto Público[4], toda vez que -en principio- el pago de las remuneraciones corresponde únicamente por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago por días no laborados. A razón de ello, la autorregulación de las entidades sobre este aspecto, deja como única posibilidad el otorgamiento de un beneficio que supone autorizar la ausencia del servidor por días, los mismos que posteriormente deberán ser compensables; salvo que se haya pactado a través de un convenio colectivo con la respectiva viabilidad presupuestal que garantice el otorgamiento, en este caso, de una licencia remunerada.

Sobre la aplicación de la jornada de trabajo reducida en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

[3] **Constitución Política del Perú**
Artículo 51.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.

[4] **Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto**
"TERCERA.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:
(…)
d) **El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados**. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios (...)." (Énfasis agregado).

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: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **TKCQ38K**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

2.12 En principio, corresponde precisar que el artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece como jornada de trabajo el tiempo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, de este modo la jornada máxima de trabajo no puede superar las horas indicadas.

2.13 Por su parte, el literal b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 establece expresamente: *"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."*

2.14 Así, debe entenderse como "jornada de trabajo reducida" aquella que se hubiera fijado por debajo del límite general de 8 horas diarias o 48 horas semanales, sea por ley, 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[5].

2.15 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 519- 2018-SERVIR/GPGSC[6], el cual se recomienda revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

> *"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.*
>
> *3.2 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 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.*
>
> *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 régimen de la actividad privada) 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."*

2.16 Estando a lo expuesto y en atención a la tercera consulta efectuada, nos remitimos al citado informe, el cual ratificamos en todos sus extremos.

III. Conclusiones

3.1 Los servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (contratados a plazo determinado o indeterminado) pueden solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares. No obstante, el otorgamiento de la mencionada licencia deberá ajustarse a las disposiciones y límites de duración (plazo de licencia) reguladas en el régimen laboral general de la entidad.

[5] De conformidad con el numeral 2.6 del Informe Técnico N° 1505-2022-SERVIR-GPGSC, disponible en (www.gob.pe/servir).
[6] Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2018/IT_519-2018-SERVIR-GPGSC.pdf

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: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **TKCQ38K**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

3.2 Las entidades públicas se encuentran facultadas para elaborar, aprobar e implementar su RIS, teniendo como base legal el artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM. No obstante, dicha reglamentación no debe crear y/o restringir derechos reconocidos por la Constitución o la ley o contravenir disposiciones de orden público, en estricta observancia el principio de jerarquía normativa, reconocido por el artículo 51 de la Constitución Política del Perú.

3.3 En caso que no se haya previsto expresamente el otorgamiento de una licencia, las entidades pueden regularla en el RIS, siempre y cuando dicha concesión no contravenga las normas relativas al Sistema Nacional de Presupuesto Público, que expresamente indica que el pago de las remuneraciones corresponde únicamente por el trabajo efectivamente realizado. A razón de ello, la autorregulación de las entidades sobre este aspecto, deja como única posibilidad el otorgamiento de un beneficio que supone autorizar la ausencia del servidor por días, los mismos que posteriormente deberán ser compensables; salvo que se haya pactado a través de un convenio colectivo con la respectiva viabilidad presupuestal que garantice el otorgamiento, en este caso, de una licencia remunerada.

3.4 El literal b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 establece expresamente: *"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."*

3.5 Solo será posible fijar una "jornada de trabajo reducida" a los servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, cuando en la entidad donde labora, exista una jornada de trabajo reducida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales y siempre que responda a la labor o condiciones especiales de las labores a desempeñar.

Atentamente,

Firmado por
ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ccg
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024
Reg. 24051-2024

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: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **TKCQ38K**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml