



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

Para : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ**  
Especialista de Proyectos Normativos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos

Asunto : Opinión sobre Proyecto de Ley N° 4981/2022-CR, Ley que establece el derecho de licencia, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares de hasta dos años, en un período de cinco años, para los trabajadores bajo los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057.

Referencia : Oficio 1842-PL004981-2022-2023-P-CTSS-CR

Mediante documento de la referencia, la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 4981/2022-CR, Ley que establece el derecho de licencia, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares de hasta dos años, en un período de cinco años, para los trabajadores bajo los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 (en adelante Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

### I. Competencia de SERVIR

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

### II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 Conforme se tiene del artículo 1 del Proyecto de Ley, este tiene por objeto establecer el derecho de licencia, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares de hasta dos años, en un período de cinco años, para los trabajadores con vínculo laboral mediante los decretos legislativos 276, 728 y 1057; y, tiene por finalidad garantizar el derecho de dicho personal a utilizar de manera libre y autónoma los tiempos mediante las licencias, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares y garantizar que los puestos sean cubiertos por otros profesionales de manera temporal (artículo 2).

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: NOBJXFR



- 2.2 En línea con su objeto, en su artículo 3, el Proyecto de Ley propone que los trabajadores de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 a plazo indeterminado, tienen derecho a la licencia, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares de hasta dos años en un período de cinco años, cuyo otorgamiento queda condicionado a la emisión de la resolución respectiva. Asimismo, faculta a la entidad para contratar al personal necesario, de manera temporal, para continuar con el servicio que el trabajador con licencia cumplía. En tanto que, en su Única Disposición Complementaria Final plantea que el Poder Ejecutivo apruebe las disposiciones reglamentarias para la aplicación de la ley en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de su vigencia.
- 2.3 En su Exposición de Motivos, se señala que las licencias por motivos particulares constituyen una forma en que los trabajadores puedan disponer de su tiempo de manera libre y autónoma, para seguir estudios, atender temas familiares y otros, dado que el tiempo de licencia actualmente vigente (90 días por cada año)<sup>1</sup> resulta insuficiente, no permitiéndole culminar con sus actividades particulares, además si el tiempo fuera más extendido se podría seguir cubriendo con otro personal estas plazas dejando la posibilidad de generar puestos de trabajo que, aunque sean temporales darían una puerta de oportunidades para nuevos profesionales<sup>2</sup>.
- 2.4 Respecto del Análisis Costo – Beneficio, en la Exposición de Motivos del proyecto, se precisa que el Proyecto de Ley no irroga gastos al tesoro público.

### III. Análisis del Proyecto de Ley

- 3.1 En principio, se debe recordar que SERVIR, conforme se advierte de los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, es un organismo técnico especializado, rector del SAGRH, el cual comprende los siguientes subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales; en tal sentido, en el marco de lo establecido en el literal h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, corresponde a SERVIR emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia<sup>3</sup>, la misma que se encuentra delimitada al SAGRH<sup>4</sup> y el servicio civil peruano<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Se cita el artículo 115 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

<sup>2</sup> Extraído de los párrafos sexto y octavo del rubro: "fundamentos de la propuesta", de la Exposición de Motivos.

<sup>3</sup> SERVIR en calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en su autoridad técnico-normativa y, por lo tanto, sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de las normas relativas al mencionado sistema administrativo fijan una posición que debe ser considerada por todas las oficinas de recursos humanos en su calidad de integrantes del Sistema. En tal sentido, todos los informes técnicos emitidos por SERVIR –incluso aquellos que no hayan sido aprobados por el Consejo Directivo– tienen calidad de vinculante.

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo N° 1023**

«Artículo 2.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos».

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023**

«Título Preliminar – Principios del servicio civil y del compromiso del estado al servicio de la ciudadanía [...] Artículo II.- El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado. [...]».



### Licencia sin goce de remuneraciones y sus efectos

- 3.2 En toda relación laboral se configuran obligaciones que deben ser cumplidas por las partes, esto es, tanto por el empleador como por el servidor. Sin embargo, existen situaciones concretas por las cuales las partes de la relación laboral llegan a suspender el cumplimiento de las obligaciones asumidas, sin necesidad de extinguir la relación laboral; estos son los denominados supuestos de suspensión de la relación laboral.
- 3.3 Entre los supuestos de suspensión de la relación laboral se encuentra la licencia, entendida como la autorización para que el servidor no asista al centro de trabajo durante uno o más días<sup>6</sup>. La licencia puede ser con o sin goce de remuneraciones. En el caso de las licencias sin goce de remuneraciones, como la licencia por motivos particulares, constituye una suspensión perfecta de la relación laboral, circunstancia en la que el trabajador deja de prestar sus servicios a la entidad y esta suspende el pago de las remuneraciones y otros ingresos (beneficios sociales, por ejemplo) que le correspondía percibir al servidor<sup>7</sup>; en tal sentido, los periodos de licencia sin goce de remuneraciones no son computables como tiempo de servicios en la Administración Pública, para ningún efecto<sup>8</sup>.
- 3.4 Asimismo, resulta importante recordar que la licencia sin goce de remuneraciones ya se encuentra regulada para los distintos regímenes laborales aplicables en el Estado (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057; así como sus normas reglamentarias), en cuyo marco es atribución (y no un derecho absoluto) del trabajador solicitar dicha licencia y su otorgamiento (autorización) constituye una liberalidad del empleador, supeditado a las necesidades del servicio.

### El Servicio Público y el Servicio Civil en el Perú

- 3.5 Al respecto, se debe señalar que de conformidad con lo establecido por el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, y para lograr dicho propósito el Estado concentra sus esfuerzos en crear y brindar servicios de calidad y adecuados de manera oportuna y permanente a su población, los mismos que tienen la denominación de servicios públicos.

<sup>6</sup> Artículo 109 del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con el artículo 153 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

<sup>7</sup> Para el personal del régimen del Decreto Legislativo N° 276, el artículo 115 del Reglamento de la Carrera Administrativa, establece que 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.

En el caso del régimen laboral de la actividad privada (regulado por el Decreto Legislativo N° 728), sus normas generales no desarrollan la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares. Ante tal ausencia, cada entidad empleadora emite disposiciones internas orientadas a establecer las licencias que sus servidores podrán solicitar, así como las particularidades de cada una. En este caso, si las normas internas de la entidad no han previsto una duración máxima de la licencia sin goce de haber por motivos particulares, será prerrogativa de la entidad delimitar el vencimiento de la misma, así como la cantidad de veces que esta puede ser ampliada.

En tanto que, la licencia sin goce de haber que se otorgue a los servidores del régimen CAS debe darse de acuerdo a lo regulado para el régimen laboral general que corresponde a la entidad (Decreto Legislativo N° 276 o 728), aplicándose el plazo máximo que se haya establecido para dicha licencia. Asimismo, cabe precisar que, en el caso de los contratos bajo el régimen CAS de duración determinada, la entidad deberá tener en cuenta que la licencia a otorgarse no puede exceder el plazo de vigencia de dichos contratos.

<sup>8</sup> Artículo 117 del Reglamento de la Carrera Administrativa.



- 3.6 En el contexto expuesto, el servicio público<sup>9</sup> es el conjunto de actividades y servicios que el Estado, a través de las entidades públicas o privadas<sup>10</sup>, proporciona a la ciudadanía, con el fin de garantizar el bienestar común y el interés general de la sociedad, el cual se traduce en la atención oportuna de las necesidades de los ciudadanos sea de manera individual o colectiva.
- 3.7 Tanto en las entidades públicas como en las privadas, la prestación de los servicios se ejecuta con la participación real y efectiva de personas, a quienes en el caso de las entidades del Sector Público se les denomina servidores públicos, conforme así se puede advertir de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en cuyo artículo 1 precisa lo siguiente:
- "Artículo 1. Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos"*** (énfasis agregado).
- 3.8 Adicionalmente, es importante mencionar que el artículo 3 del Decreto Legislativo, precisa que *"Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno (...)".*
- 3.9 Ahora bien, en el marco del SAGRH y el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil, al conjunto de trabajadores de las entidades públicas a cargo de la prestación del servicio público, se denomina Servicio Civil, definido<sup>11</sup> como el conjunto de personas que están al servicio del Estado, llamados servidores civiles. Servicio civil también son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado. En tal virtud, actualmente, al servidor público puede denominársele también servidor civil<sup>12</sup>.
- 3.10 Conforme se señaló precedentemente, la finalidad del servicio público es procurar la atención de las necesidades que originan prestaciones dirigidas a los particulares, individualmente o en

<sup>9</sup> Sobre el servicio público, encontramos interesante la definición propuesta por el Óscar Diego Bautista en su tesis doctoral sobre "La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema integral en los gobiernos" (p41), que precisa lo siguiente: *"Servicio público es aquella actividad ofrecida por el conjunto de instituciones que conforman la administración pública cuyo objeto consiste en facilitar de modo regular, continuo y sin propósito de lucro, la satisfacción de una necesidad colectiva o de interés general"*.

<sup>10</sup> En principio, la Administración Pública es la principal gestora del interés general y sobre la base de lo dispuesto por el artículo 58 de la Constitución Política del Perú, el Estado participa en la prestación de los servicios públicos; sin embargo, resulta importante precisar que la Administración Pública no es la única que presta servicios públicos, dado que existen también entidades privadas que cumplen ese rol previa autorización, concesión o delegación estatal (ejemplo, empresas de servicios de luz, transporte, telefonía, colegios privados, universidades privadas, entre otros).

<sup>11</sup> Literal h) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 30057

<sup>12</sup> Literal i) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 30057, que precisa lo siguiente:

*"i) Servidor Civil: La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento"*.



su conjunto, que son de interés público y sirven al bien común; en tanto que, **el Servicio Civil tiene como fin último mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía a través del Estado**; motivo por el cual, cualquiera sea la denominación que se le brinde (servidor público o servidor civil), la persona que se vincula con una entidad del Sector Público tiene como fin supremo el contribuir en la adecuada y oportuna prestación del servicio público a la ciudadanía.

- 3.11 A la luz de lo señalado, en la iniciativa legislativa materia de análisis, no se identifica la vinculación entre la medida propuesta y la finalidad del servicio público, dado que, autorizar la ausencia del servidor por un tiempo equivalente a dos (2) años en un periodo de cinco (5) años, implica generar brechas en la cobertura de la prestación de los servicios públicos, situación que se repetiría sin ninguna restricción cada cinco (5) años, habida cuenta que la propuesta normativa no contempla ninguna restricción o ningún límite sobre el número de veces que el servidor puede solicitar la licencia por motivos particulares, tampoco precisa ninguna restricción o limitación sobre el número de servidores que pueden solicitar la licencia de manera simultánea, ni parámetros para evitar dicha posibilidad, con lo que la totalidad de los servidores de una entidad quedarían habilitados para solicitar de manera simultánea la licencia y exigir su concesión, generando un desequilibrio absoluto en el funcionamiento de la entidad, en desmedro de la prestación del servicio público a cargo del Estado.
- 3.12 Si bien en el numeral 3.2 del artículo 3 del Proyecto de Ley, se plantea una regla que dispone que el otorgamiento de la licencia queda condicionado a la emisión de la resolución respectiva, lo cual en términos legales implica que es la autoridad competente de la entidad quien tendrá la facultad o atribución para aceptar o no la licencia solicitada, el hecho de incorporar una regulación abierta en el ordenamiento jurídico nacional, conforme se plantea en el presente Proyecto de Ley, podría constituir factor de conflictos sociales entre los servidores y las entidades, dado que, por ser licencia por motivos particulares y por tanto sin goce de remuneraciones, el servidor podría exigir que se atienda su pedido (es decir se otorgue la licencia), precisamente bajo el argumento que no recibirá ningún pago durante su licencia y que su puesto puede ser cubierto por otro personal con el presupuesto que está dejando de percibir; en tanto que, la autoridad de la entidad no tendría justificación objetiva y legal para denegar o conceder la licencia solicitada a uno u otro servidor.
- 3.13 Asimismo, si bien en el mismo artículo 3, numeral 3.3 del Proyecto de Ley, se precisa que la entidad puede contratar a personas para suplir temporalmente al personal a quien se le concede la licencia, asignándoles por tanto las funciones que desempeñaba dicho personal, es importante recordar que la Administración Pública, en sus programas y actividades de capacitación y formación prioriza la participación de los servidores de carrera<sup>13</sup> precisamente para asegurar la prestación de calidad de los servicios de modo permanente con la presencia también permanente del servidor, siendo así la posibilidad de suplir temporalmente al servidor de carrera o al servidor contratado a tiempo indeterminado con otra persona, no garantizaría que la prestación del servicio tenga la misma calidad proyectada por la entidad, al tiempo que

<sup>13</sup> Por ejemplo, el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 276, precisa que *"Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso del servidor"*. En tanto que la Ley N° 30057, en el numeral 3.6 de su artículo 3, precisa que Gestión del Desarrollo y la Capacitación, *"(...) contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional (...)"*.



no sería factible incorporar en los programas de capacitación a personal que se contrate temporalmente teniendo el conocimiento cierto que el vínculo de este personal es temporal y que al retorno del personal a quien se le concedió la licencia, deberá desvincularse de manera automática; máxime si se toma en cuenta que la iniciativa legislativa no precisa si la medida propuesta, esto es, la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares por el tiempo de dos (2) años en un periodo de cinco (5) años, será por tiempo consecutivo o podría también ser fraccionada en tiempos menores a los dos (2) años.

### Capacitación del personal de la Administración Pública y otorgamiento de licencias

- 3.14 Conforme se consigna en la Exposición de Motivos, uno de los fundamentos que sustenta el Proyecto de Ley está orientado a habilitar un marco normativo que permita a los trabajadores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, acceder a una licencia por motivos particulares por un tiempo que posibilite, por ejemplo, desarrollar estudios según su libre elección, debido a que el tiempo de licencia actualmente vigente no resulta suficiente.
- 3.15 Al respecto, es importante recordar que para fines del desarrollo profesional (estudios) del servidor de carrera, la legislación vigente contempla mecanismos que permiten al servidor de carrera acceder a estudios o capacitaciones alineados con los fines del servicio público, conforme así se colige de los principios contemplados en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público:

**“Artículo 3.- Principios**

*Constituyen principios de la capacitación los siguientes:*

- a) *Las disposiciones que regulan la capacitación para el sector público están orientadas a que las entidades públicas alcancen sus objetivos institucionales y mejoren la calidad de los servicios públicos brindados a la sociedad.*
- b) *La capacitación del sector público atiende a las necesidades provenientes del proceso de modernización y descentralización del Estado, así como las necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas al servicio del Estado.*
- c) *La capacitación del sector público se rige por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad de los trabajadores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.*
- d) *La capacitación en el sector público se rige por los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado competitivo y de calidad de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio”.*

- 3.16 En línea con lo señalado, corresponde recordar que el Decreto Legislativo N° 1025, establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (artículo 1). Asimismo, establece que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal (artículo 2).

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: NOBJXFR



- 3.17 La norma citada, establece que la capacitación comprende tanto los estudios de post grado (artículo 5) como la formación laboral o actualización (artículo 12), en ambos casos el financiamiento puede estar a cargo del Estado (SERVIR o entidad pública empleadora) o cargo del propio servidor.
- 3.18 Asimismo, en ambos casos, es importante resaltar que conforme el artículo 11<sup>14</sup> del citado Decreto Legislativo existe la obligación de la entidad para otorgar las licencias pertinentes al servidor. En esa línea, el artículo 20<sup>15</sup> y 25<sup>16</sup> del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025<sup>17</sup>, regulan cómo se otorga dichas licencias.
- 3.19 Por tales consideraciones, es de advertir que el objetivo central que persigue la iniciativa legislativa, que forma parte de uno de los supuestos de su justificación conforme la revisión de la Exposición de Motivos, ya se encuentra cubierta mediante regulación contenida en una norma vigente y en pleno vigor de aplicación, por lo que se recomienda al legislador tomar en consideración lo expuesto y evaluar si persiste la necesidad de su iniciativa.
- 3.20 Estando a lo expuesto, es de advertir que la iniciativa legislativa no resultaría viable, dado que no se identifica ninguna vinculación entre la medida propuesta y la finalidad del servicio público.

#### IV. Conclusiones

En relación con el Proyecto de Ley N° 4981/2022-CR, Ley que establece el derecho de licencia, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares de hasta dos años, en un período de cinco años, para los trabajadores bajo los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, se concluye que no resulta viable, por lo siguiente:

- 4.1 La licencia sin goce de remuneraciones ya se encuentra regulada para los distintos regímenes laborales aplicables en el Estado (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 30057; así como sus normas reglamentarias), en cuyo marco es atribución (y no un derecho absoluto) del trabajador solicitar dicha licencia y su otorgamiento

<sup>14</sup> **"Artículo 11. De las obligaciones de la entidad**

Las entidades están obligadas a:

- a) Ubicar al becario asignándole responsabilidades de nivel similar o superior, bajo las mismas o similares condiciones de las que gozaba al momento de la postulación; y,  
b) Conceder licencia en los términos y los casos que establezca la Autoridad." (énfasis agregado).

<sup>15</sup> Para estudios de post grado, el artículo 20 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, establece lo siguiente:

**"Artículo 20.- De las licencias**

Si fuera el caso, las entidades podrán otorgar a los beneficiarios de las becas otorgadas licencia a tiempo completo o a tiempo parcial dependiendo del horario de los programas de maestría y formación profesional y con goce de haber mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo que establezca la normatividad de las fuentes de financiamiento de las becas.

**En caso las personas al servicio del Estado hubieren sido beneficiarias de una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la entidad tendrá la facultad de decidir el otorgamiento de las licencias y las condiciones respectivas en concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad"** (énfasis agregado).

<sup>16</sup> Para estudios de formación laboral o actualización, el artículo 25 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, establece lo siguiente:

**"Artículo 25.- De las licencias**

Si fuera el caso, las entidades podrán otorgar a los beneficiarios de las becas otorgadas licencia a tiempo completo o a tiempo parcial dependiendo del horario de dichas capacitaciones y con goce de haber mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo que establezca la normatividad de dicha materia.

**En el caso que las personas al servicio del Estado hubieren sido beneficiarias de una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la entidad tendrá la facultad de decidir el otorgamiento de las licencias y las condiciones respectivas en concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad tomando en cuenta los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación"** (énfasis agregado).

<sup>17</sup> Aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-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: NOBJXFR



- (autorización) constituye una liberalidad del empleador, supeditado a las necesidades del servicio.
- 4.2 La prestación de los servicios se ejecuta con la participación real y efectiva de personas, a quienes en el caso de las entidades del Sector Público se les denomina servidores públicos o servidores civiles, cuyo fin supremo es contribuir en la adecuada y oportuna prestación del servicio público a la ciudadanía.
  - 4.3 Estando a ello, se advierte que la iniciativa legislativa materia de análisis no contiene vinculación entre la medida propuesta y la finalidad del servicio público, dado que, autorizar la ausencia del servidor por un tiempo equivalente a dos (2) años en un periodo de cinco (5) años, implicaría generar brechas en la cobertura de la prestación de los servicios públicos, situación que se repetiría sin ninguna restricción cada cinco (5) años, debido a que la propuesta normativa no contempla ninguna restricción o ningún límite sobre el número de veces que el servidor puede solicitar la licencia por motivos particulares, ni sobre el número de servidores que pueden solicitar la licencia de manera simultánea.
  - 4.4 Se advierte que la propuesta en el numeral 3.2 del artículo 3 del Proyecto de Ley dispone que es la autoridad competente de la entidad quien tiene la facultad para aceptar o no la licencia solicitada, no obstante, conforme al análisis efectuado, ello puede constituir factor de conflictos sociales entre los servidores y las entidades, toda vez que, el servidor podría exigir que se atienda su pedido (es decir se otorgue la licencia), bajo el argumento que no recibirá ningún pago durante su licencia y que su puesto puede ser cubierto por otro personal con el presupuesto que está dejando de percibir; y, la autoridad de la entidad no tendría justificación objetiva y legal para denegar o conceder la licencia solicitada a uno u otro servidor.
  - 4.5 La contratación de personas para suplir temporalmente al personal a quien se le concede la licencia, no resulta compatible con la prestación de calidad de los servicios de modo permanente con la presencia también permanente del servidor, dado que la Administración Pública, en sus programas y actividades de capacitación y formación prioriza la participación de los servidores de carrera precisamente para asegurar que los servicios que brinda sean de calidad a cargo de personal debidamente calificado y permanentemente capacitado, por lo que la contratación temporal de personal no representaría garantía para dicho propósito, puesto que no resultaría factible incorporar en los programas de capacitación a personal que se contrate temporalmente teniendo la certeza que su vínculo es temporal, más aún si se toma en cuenta que la iniciativa legislativa no precisa si la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares por el tiempo de dos (2) años en un periodo de cinco (5) años, será por tiempo consecutivo o fraccionada en tiempos menores a los dos (2) años.
  - 4.6 El objetivo central que persigue la iniciativa legislativa, que forma parte de uno de los supuestos de su justificación conforme la revisión de la Exposición de Motivos, ya se encuentra cubierta mediante regulación contenida en una norma vigente y en pleno vigor de aplicación, como es el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; por lo que se recomienda al legislador tomar en consideración lo expuesto y evaluar si persiste la necesidad de su iniciativa.

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: NOBJXFR



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Lo expuesto es cuanto informo a su despacho para los fines pertinentes, se adjunta el proyecto de oficio para dar respuesta al Congreso de la República.

Atentamente,

FIRMADO POR

**JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ**

Especialista de Proyectos Normativos del Sistema  
Administrativo de Recursos Humanos  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

FIRMADO POR (VB)

**NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI**

Especialista de Políticas Públicas y Gestión  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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: NOBJXFR