



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Distinción entre constancia de trabajo y certificado de trabajo

Referencia : Oficio N° 008009-2021-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es obligación del empleador emitir Constancia de Trabajo a los servidores cuyo vínculo laboral se encuentre vigente a la fecha de la solicitud?
- b. ¿La Constancia de Trabajo emitida durante el vínculo laboral tiene periodo de caducidad y/o vigencia?
- c. ¿Cada cuánto tiempo se debe emitir la Constancia de Trabajo al servidor con vínculo laboral vigente?

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.
- 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.



Sobre la distinción entre certificado de trabajo y constancia de trabajo

- 2.4 Previamente, debemos señalar las diferencias entre certificado de trabajo y constancia de trabajo. Respecto del primero, nos remitiremos a lo señalado en el literal l) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, ha establecido que los servidores sujetos a dicho régimen tienen derecho a *“Recibir al término del contrato un certificado de trabajo”*.
- 2.5 De ello, podemos colegir que el “certificado de trabajo” podría definirse como aquel documento que es otorgado por la respectiva entidad pública empleadora a los servidores públicos, al término del vínculo o relación laboral con la citada entidad, mediante el cual se puede acreditar la existencia de dicho vínculo, indicándose el respectivo tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas (puesto o cargo).
- 2.6 Por otro lado, en relación a la *“constancia de trabajo”* puede afirmarse que es un documento que el trabajador o servidor, durante su vínculo laboral, puede solicitar a la entidad al amparo del artículo 118° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG)¹; documento mediante el cual se puede acreditar el vínculo activo o vigente de dicho servidor con la entidad al momento de la solicitud, pudiéndose indicar el cargo y área o unidad orgánica de la prestación de servicios, así como el tiempo de servicios que corresponda.
- 2.7 De esta manera, la emisión de las constancias de trabajo se encuentra vinculada al derecho de petición que tienen los servidores para acreditar entre otros, la vigencia de su vínculo laboral, experiencia específica en un determinado puesto de trabajo, entre otros. De ahí que, las entidades públicas deberán evaluar la pertinencia de establecer en sus instrumentos de gestión el periodo de vigencia y/o caducidad de las constancias de trabajo, garantizando dicho periodo de vigencia no afecte el derecho de petición que tienen los servidores, en su condición de administrados.

III. Conclusiones

- 3.1 El certificado de trabajo podría definirse como aquel documento que es otorgado por la respectiva entidad pública empleadora a los servidores públicos, al término del vínculo o relación laboral con la citada entidad, mediante el cual se puede acreditar la existencia de dicho vínculo, indicándose el respectivo tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas (puesto o cargo).
- 3.2 La constancia de trabajo puede afirmarse que es un documento que el trabajador o servidor, durante su vínculo laboral, puede solicitar a la entidad al amparo del artículo 118° del TUO de la LPAG; documento mediante el cual se puede acreditar el vínculo activo o vigente de dicho servidor con la entidad al momento de la solicitud, pudiéndose indicar el cargo y área o unidad orgánica de la prestación de servicios, así como el tiempo de servicios que corresponda.

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
Artículo 118.- Solicitud en interés particular del administrado

Cualquier administrado con capacidad jurídica tiene derecho a presentarse personalmente o hacerse representar ante la autoridad administrativa, para solicitar por escrito la satisfacción de su interés legítimo, obtener la declaración, el reconocimiento u otorgamiento de un derecho, la constancia de un hecho, ejercer una facultad o formular legítima oposición.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.3 Las entidades públicas deberán evaluar la pertinencia de establecer en sus instrumentos de gestión el periodo de vigencia y/o caducidad de las constancias de trabajo, garantizando dicho periodo de vigencia no afecte el derecho de petición que tienen los servidores, en su condición de administrados.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccgo/ktc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021