

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la imposibilidad de realizar actividades en el ámbito privado o público cuando la entidad optó por darle al servidor licencia con goce de remuneraciones en el marco del Estado de emergencia por la COVID-19

Referencia : Oficio N° 2237-2020-DG-915-OEGRRHH-HCH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora General del Hospital Cayetano Heredia consulta a SERVIR si el personal de la salud que se encuentra gozando con licencia con goce de haber por pertenecer al grupo de riesgo por COVID-19, puede realizar trabajo presencial en la práctica privada ya sea dentro o fuera de sus horarios laborales establecidos.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.

Delimitación del informe

- 2.4. En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto de los casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.



Sobre la licencia con goce de haber en el marco del estado de emergencia por la COVID-19

- 2.5. Como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020¹ y 029-2020², los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público.
- 2.6. Una de estas medidas fue la licencia con goce de haber compensable³ (en adelante, LCGH compensable), la cual se pensó para aquellos servidores/as que, debido a su condición preexistente de salud, forman parte del grupo de riesgo por la COVID-19⁴; así como para aquellos/as que desempeñaban puestos incompatibles con el trabajo remoto, o no cuenten con acceso a los medios digitales que le permitan laborar a distancia o que, una vez levantado el aislamiento social obligatorio (cuarentena).
- Sin embargo, como su propio nombre lo indica, la LCGH compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas que la entidad remuneró al servidor beneficiado. Dicha compensación de horas de trabajo se debe realizar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505⁵.
- 2.7. Siendo así, es menester indicar que la medida de LCGH compensable se aprobó con finalidad de garantizar y salvaguardar la vida, salud e integridad de los/as servidores/as que, debido a su condición preexistente de salud, forman parte del grupo de riesgo por la COVID-19, así como de aquellos cuyas labores no eran compatibles con el trabajo remoto. De ahí que, la medida adoptada tiene como objetivo eliminar y/o minimizar la exposición de los servidores a cualquier factor y/o situación de riesgo de contagio que pudiera presentarse en el centro de labores.
- 2.8. De esta manera, si a un/a servidor/a civil se le otorgó LCGH compensable, atendiendo a su situación de vulnerabilidad, este deberá cumplir con las normas de aislamiento social decretadas por el Estado. El incumplimiento de dichas restricciones configura un conflicto de intereses que acarrea responsabilidad administrativa.
- 2.9. En ese sentido, el/la servidor/a civil que se encuentre gozando de LCGH compensable no podrá desempeñar o realizar labores de manera presencial en otra entidad del Sector Público o Sector Privado; porque de lo contrario, ello devendría en actos de responsabilidad administrativa, con circunstancias agravantes.

¹ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

³ Numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020; inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020

⁴ "Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA.

6.1.17 Grupos de Riesgo: Conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones por la COVID-19. Entre ellos, se encuentran personas de edad mayor a 65 años, o con presencia de, al menos, una de las siguientes comorbilidades: Hipertensión arterial refractaria, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes mellitus, obesidad con IMC de 40 a más, asma moderada o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunosupresor.

⁵ Artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 – Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19



En relación a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y la prohibición de mantener intereses en conflicto

- 2.10. Cabe señalar, que la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, regula las disposiciones legales aplicables a toda persona que realice función pública⁶, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, previendo una serie de principios, deberes y prohibiciones éticas cuya transgresión por el servidor público genera responsabilidad pasible de sanción.
- 2.11. La mencionada Ley establece una regulación aplicable a toda persona que realice función pública, previendo una serie de principios, deberes y prohibiciones éticas cuya transgresión por el empleado público genera responsabilidad.
- 2.12. Bajo esta línea, cabe señalar que el inciso 1 del artículo 8 de la Ley antes referida, establece:

"Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

(...)" (El resaltado es agregado)

- 2.13. Así, la disposición citada busca garantizar la imparcialidad en las actuaciones de todo personal al servicio del Estado, de manera que éstas sean realizadas privilegiando el interés público sobre el particular.
- 2.14. Al respecto, Morón Urbina ha señalado, lo siguiente: *"El servidor debe distinguir y separar radicalmente los intereses personales del interés público a su cargo, adoptando todas las medidas a su alcance para prevenir o evitar su conjunción real, aparente o potencial en el desempeño de su actividad que menoscabe la credibilidad en la recta gestión pública⁷. (...)"*
- 2.15. Por lo tanto, las entidades estatales son las encargadas de supervisar que los servidores realicen el adecuado cumplimiento de los deberes y/o funciones a su cargo, así como el servicio que ofrece en representación de la entidad, y en caso de advertir alguna inobservancia al Código de Ética de la Función Pública, como por ejemplo la prohibición de mantener conflictos de interés, las entidades deberán proceder con el análisis del caso en concreto para el deslinde de responsabilidades administrativas, según corresponda.

⁶ *"Artículo 2.- Función Pública*

A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos".

⁷ Morón Urbina, Juan Carlos. La regulación de los conflictos de intereses y el buen gobierno en el Perú. Revista *Ius Et Veritas*, N° 49, Diciembre 2014. Op. Cit. Pp. 259.



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"

III. Conclusiones

- 3.1. La medida de LCGH compensable adoptada tiene como finalidad garantizar y salvaguardar la vida, salud e integridad de los/as servidores/as que, debido a su condición preexistente de salud, forman parte del grupo de riesgo por la COVID-19.
- 3.2. El/la servidor/a civil que se encuentre gozando de LCGH compensable deberá cumplir con las normas de aislamiento social decretadas por el Estado. El incumplimiento de dichas restricciones configura un conflicto de intereses que acarrea responsabilidad administrativa.
- 3.3. El/la servidor/a civil que se encuentre gozando de LCGH compensable no podrá desempeñar o realizar labores de manera presencial en otra entidad del Sector Público o Sector Privado; porque de lo contrario, ello devendría en actos de responsabilidad administrativa, con circunstancias agravantes.
- 3.4. El Código de Ética de la Función Pública establece una regulación aplicable a toda persona que realice función pública, previendo una serie de principios, deberes y prohibiciones éticas cuya transgresión por el empleado público genera responsabilidad, a fin de garantizar la imparcialidad en las actuaciones de todo personal al servicio del Estado, de manera que éstas sean realizadas privilegiando el interés público sobre el particular.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: **AHVS8AM**