



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 Universalización de la Salud"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre el vínculo laboral del servidor con prisión preventiva

Referencia : Oficio N° D000156-2020-SUTRAN-UR

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN consulta a SERVIR sobre la procedencia de efectuar el descuento por las horas dejadas de laborar, en el caso de los servidores que no asisten a su centro de labores por encontrarse con medida de detención preliminar y que no vienen prestando labores efectivas de trabajo.

### 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.

#### De los efectos de la prisión preventiva

- 2.4 Sobre los efectos de la imposición de un mandato de detención preventiva a un servidor, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 1085-2017-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

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: NZ00013



*“3.2 El mandato de prisión preventiva constituye una causal de ausencia justificada, pues el funcionario o servidor público se encuentra impedido de asistir con normalidad a su centro de labores.*

*3.3 En los casos en los que el servidor se encuentre con prisión preventiva, operaría temporalmente una suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones (...).”*

2.5 En ese sentido, en atención a la consulta, en el supuesto que el servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 se encuentre con prisión preventiva, se producirá temporalmente la suspensión perfecta del vínculo laboral, lo cual implica que el servidor no preste servicios y la entidad no se encuentre obligada a realizar el pago de remuneraciones.

### **Sobre la extinción del Contrato Administrativo de Servicios**

2.6 Sin perjuicio de lo anterior, es pertinente señalar que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y la Ley N° 29849, constituye un régimen laboral especial (conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la STC 00002-2010-PI/TC). De acuerdo a su marco legal, no se encuentra sujeto a la ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan las carreras administrativas especiales.

2.7 Tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su Reglamento señalan, expresamente, que el CAS es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad, debido a que los contratos celebrados bajo sus alcances no son a plazo indeterminado.

2.8 Así, en dicho régimen, una de las causales válidas de extinción del contrato administrativo de servicios es el vencimiento del plazo del contrato, debiendo tenerse presente que, si bien dicho contrato puede ser prorrogado o renovado, ello no constituye una obligación por parte de la entidad contratante.

2.9 La posibilidad de que un contrato administrativo de servicios pueda concluir por llegar a su fecha de vencimiento, sin que exista una prórroga o renovación de por medio, es recogida como una causal válida de extinción de vínculo en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057.

2.10 No obstante, para que se configure correctamente el término del contrato administrativo de servicios, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 establece que, en caso la entidad empleadora opte por la no renovación, esta deberá notificar su decisión al servidor con una anticipación no menor a cinco (5) días útiles previos a la fecha de vencimiento del contrato.

2.11 Cabe agregar que, debido a su naturaleza, dicha comunicación necesariamente debe ser alcanzada al servidor de manera directa para que pueda tomar conocimiento oportuno de su situación laboral. Ante la falta de un procedimiento especial para lograr tal propósito, corresponde aplicar a las reglas generales de la notificación personal previstas en el artículo 20



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 Universalización de la Salud"

del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>1</sup>.

### III. Conclusiones

- 3.1 A través del [Informe Técnico N° 1085-2017-SERVIR/GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre los efectos de la imposición de un mandato de detención preventiva a un servidor. De acuerdo con el citado informe, en el supuesto que el servidor se encuentre con prisión preventiva, se producirá temporalmente la suspensión perfecta del vínculo laboral, lo cual implica que el servidor no preste servicios y la entidad no se encuentre obligada a realizar el pago de remuneraciones.
- 3.2 Sin perjuicio de lo anterior, debemos señalar que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad, debido a que los contratos celebrados bajo sus alcances no son a plazo indeterminado. Así, una de las causales válidas de extinción del contrato CAS es el vencimiento del plazo del contrato.
- 3.3 En caso la entidad empleadora opte por la no renovación, esta deberá notificar su decisión al servidor con una anticipación no menor a cinco (5) días útiles previos a la fecha de vencimiento del contrato. Ante la falta de un procedimiento especial para lograr tal propósito, corresponde aplicar a las reglas generales de la notificación personal previstas en el artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

<sup>1</sup> Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

«Artículo 20. Modalidades de notificación

[...]

20.4. El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1.

La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado o esta sea generada en forma automática por una plataforma tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.

En caso de no recibirse respuesta automática de recepción en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde el día siguiente de efectuado el acto de notificación vía correo electrónico, se procede a notificar por cédula conforme al inciso 20.1.1, volviéndose a computar el plazo establecido en el numeral 24.1 del artículo 24. [...]