

**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 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 la presentación de medios probatorios extemporáneos para justificar las inasistencias en el centro de labores en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 del sector público

Referencia : Oficio N° 0003-2020-IGP/STPAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Geofísico del Perú – IGP del Ministerio del Ambiente, consulta a SERVIR sobre la presentación de medios probatorios extemporáneos para justificar las inasistencias en el centro de labores.

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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a 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.

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: S8SAC1Z



Sobre la justificación de las inasistencias al centro de labores en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 del sector público

- 2.5 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que, en el marco del régimen de la actividad privada, se ha establecido que los servicios de naturaleza laboral deben prestarse en forma personal y directa por el trabajador como persona natural, ello de conformidad con el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; disposición legal que resulta de aplicación transversal a los servidores públicos sujetos a dicho régimen laboral.
- 2.6 De este modo, debe indicarse que los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 se rigen por las disposiciones legales y reglamentarias de dicha norma, las cuales regulan, entre otros aspectos, las obligaciones que estos deben observar, siendo una de ellas la concurrencia al centro de labores de manera puntual y la observancia a los horarios establecidos, ello en concordancia con lo dispuesto en el literal h) del artículo 16° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹.
- 2.7 En ese sentido, las entidades públicas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728, a través de su poder de dirección, podrán regular en sus instrumentos normativos internos lo referente a las reglas de asistencia y puntualidad al centro de labores, así como los motivos, plazos y documentos sustentatorios para justificar las inasistencias.
- 2.8 Siendo así, corresponde señalar que precisamente uno de los documentos sustentatorios para justificar las inasistencias al centro de labores lo constituye el certificado médico (emitido por un centro de salud público o privado, según sea el caso)² que prescribe el descanso físico por motivos de salud; documentos que deberán ser presentados en los plazos que establezca la entidad.
- 2.9 En efecto, el Tribunal Constitucional en su sentencia contenida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC, ha señalado que el certificado médico que prescribe el descanso físico por motivos de salud "[...] es suficiente para justificar la inasistencia del demandante a su centro de labores, en tanto acredita que el trabajador estaba indispuesto para laborar durante dicho periodo. Ello también involucra una aplicación del principio de primacía de la realidad: si el trabajador logra demostrar la existencia de un motivo real que justifique su ausencia esta no debería considerarse como base para imputarle una falta grave. [...]" (Fundamento 14).
- 2.10 Ahora bien, para efectos de determinar la existencia de la falta disciplinaria por ausencias injustificadas, en relación a la oportunidad de presentar la justificación de las inasistencias al centro de trabajo, la Corte Suprema en su Casación Laboral N° 12943-2014-Lima señaló en un primer momento que: "[...] NOVENO [...] el demandante al demostrar la existencia de un motivo real que

¹ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

[...]

h) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos".

² De conformidad con lo señalado en el [Informe Técnico N° 1129-2018-SERVIR/GPGSC](#), el certificado médico es aquel documento que expiden los médicos después de una prestación y a solicitud del paciente (en este caso, del servidor público). Pretende informar de los diagnósticos, tratamiento y período de descanso físico necesario. Por su parte, el Tribunal del Servicio Civil en su Resolución N° 001481-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, ha señalado que resulta viable para acreditar la licencia por enfermedad, la presentación tanto del certificado médico de EsSalud, como el particular.



justifica su ausencia al centro laboral, antes de que se le impute la falta, ya no corresponde considerarse como causal de falta grave las ausencias justificadas [...]; de lo cual se infería que los plazos establecidos por las entidades para justificar las inasistencias deberían ser considerados de carácter referencial u ordenador, toda vez que el servidor tendría la oportunidad de presentar su justificación hasta antes de que se le impute la falta en el procedimiento administrativo disciplinario que corresponda.

No obstante, en un reciente pronunciamiento de la Corte Suprema respecto del anterior, en la Casación Laboral N° 1200-2016-ICA, se ha establecido que “ [...] *NOVENO: [...] En consecuencia, se encuentra justificado el despido del demandante, por la causal tipificada [...] toda vez que no solo basta con presentar el documento que justifique la inasistencia al centro de labores, tal como ha sido expresado por el Colegiado Superior, sino que corresponde también presentar dicha justificación en el término del tercer día de producida la inasistencia, pues, de lo contrario el empleador estaría siempre en la disyuntiva si las inasistencias del trabajador por más de tres días consecutivas sería por abandono de trabajo o descanso médico; en consecuencia, no se ha configurado en el presente caso un despido arbitrario [...]*”.

- 2.11 De este modo, bajo las consideraciones antes expuestas, se puede advertir que para que una ausencia al centro de labores se considere justificada es necesario que se configuren dos (2) condiciones objetivas:
- i) Que se evidencie o acredite la justificación a través de pruebas pertinentes;
 - ii) Que la acreditación se realice dentro de los plazos previstos en la normativa interna de la entidad.
- 2.12 En ese sentido, es condición *sine qua non*, además de entregar al empleador el sustento de la ausencia, que el documento se presente dentro del plazo previsto para ello; caso contrario, la ausencia del servidor se entenderá como injustificada. Así, similar criterio ha sido recogido y desarrollado en la Casación Laboral N° 12034-2014-LIMA, mediante la cual la Corte Suprema señala que no basta con comunicar al empleador la inasistencia al trabajo, o la razón de la misma, sino que dicha inasistencia debe ser autorizada por el empleador mediante la justificación de la misma en el plazo que establece la ley o el reglamento interno de la entidad.
- 2.13 Por tanto, para efectos del régimen disciplinario que corresponda, debe indicarse que las inasistencias del servidor por causas imputables a él mismo, solo pueden ser justificadas mediante los documentos sustentatorios pertinentes, los mismos que deberán ser presentados dentro de los plazos que establezcan los instrumentos normativos internos de la entidad; caso contrario dicho servidor incurriría en responsabilidad administrativa disciplinaria, pasible de ser sancionado, previo procedimiento.

Sobre la configuración de la falta de inasistencia injustificada descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.14 De conformidad con el literal j) del artículo 85° de la LSC, constituye una falta pasible de suspensión o destitución:

“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.”



- 2.15 Sobre el particular, es menester precisar que la “ausencia injustificada” a que se refiere la norma antes mencionada consiste en la inasistencia física del servidor o funcionario al centro de labores durante todo el día de trabajo sin que hubiera comunicado a la entidad la existencia de razones que justificaran dicha inasistencia.

Asimismo, para la configuración de la citada falta, la propia norma exige una cantidad mínima de ausencias injustificadas, siendo estas de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios, o de más de quince (15) días en un período de ochenta días. Por tanto, si la cantidad de ausencias no alcanzara a la cantidad o periodicidad antes mencionadas la falta no se configuraría, por lo que no podría iniciarse procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD).

Sin perjuicio de lo anterior, no existiría óbice para que la entidad pueda regular a nivel de su RIT o RIS, como falta leve pasible de amonestación escrita, la ausencia injustificada por una cantidad inferior de días a la señalada en el literal j) del artículo 85° de la LSC.

- 2.16 En efecto, debe recordarse que de acuerdo al artículo 91° de la LSC: *“La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.”*
- 2.17 Siendo así, en el régimen disciplinario de la LSC la posibilidad de iniciar PAD contra un servidor se encuentra condicionada que la conducta se subsuma en alguna de las faltas previstas en el régimen disciplinario de la LSC.
- 2.18 En ese sentido, debe precisarse que el supuesto de hecho a que se refiere la falta contenida en el literal j) del artículo 98° de la LSC consiste en la ausencia del servidor o funcionario durante un día completo de trabajo ordinario, indistintamente del horario asignado o la asignación de labores especiales en forma posterior a la jornada ordinaria de labores incluso si estas tienen una naturaleza especial.

III. Conclusiones

- 3.1 Las entidades públicas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728, a través de su poder de dirección, podrán regular en sus instrumentos normativos internos lo referente a la asistencia y puntualidad al centro de labores, así como los motivos, plazos y documentos sustentatorios para justificar las inasistencias.
- 3.2 Uno de los documentos sustentatorios para justificar las inasistencias lo constituye el certificado médico (emitido por un centro de salud público o privado, según sea el caso) que prescribe el descanso físico por motivos de salud; documento que deberá ser presentado en los plazos que establezca la entidad (indispensable, por ejemplo, para efectos remunerativos).
- 3.3 Para efectos del régimen disciplinario correspondiente, debe indicarse que las inasistencias del servidor por causas imputables a él mismo, solo pueden ser justificadas mediante los documentos sustentatorios pertinentes, los mismos que deberán ser presentados dentro de los plazos que establezcan los instrumentos normativos internos de la entidad; caso contrario dicho servidor



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"

incurriría en responsabilidad administrativa disciplinaria, pasible de ser sancionado, previo procedimiento.

- 3.4 En el régimen disciplinario de la LSC, para la configuración de la falta por ausencias injustificadas, la propia norma exige una cantidad mínima de inasistencias no justificadas al centro de labores, siendo estas de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios, o de más de quince (15) días en un período de ochenta días. Por tanto, si la cantidad de ausencias no alcanzara a la cantidad o periodicidad antes mencionadas la falta no se configuraría, por lo que no podría iniciarse PAD.
- 3.5 En el régimen disciplinario de la LSC, la posibilidad de iniciar PAD contra un servidor se encuentra condicionada que la conducta se subsuma en alguna de las faltas previstas en el régimen disciplinario de la LSC. Así, el supuesto de hecho a que se refiere la falta contenida en el literal j) del artículo 98º de la LSC consiste en la ausencia del servidor o funcionario durante un día completo de trabajo ordinario, indistintamente del horario asignado

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/mma

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

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: S8SAC1Z