



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"

Lima, 05 de mayo de 2020

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

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

Asunto : Sobre la tutela procesal de los trabajadores del sector público y otros

Referencia : Oficio N° 051-2019-TP/DE/UGA-CFRRHH

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Responsable de la Coordinación Funcional de Recursos Humanos del Programa Trabaja Perú formula a SERVIR las siguientes consultas relacionadas a los actos de hostilidad en el régimen del Decreto Legislativo N° 728:

- a. ¿Transcurrido el plazo otorgado no menor de seis (06) días naturales, la decisión del trabajador de optar por una u otra alternativa debe ser comunicada formalmente al empleador?
- b. ¿Si el trabajador deja de asistir a su centro de labores, transcurrido dicho plazo otorgado, el empleador podría inferir de manera tácita que este ha optado por terminar su contrato de trabajo?
- c. De ser afirmativa ¿En qué momento concluiría el vínculo con la entidad pública: a partir de su primera inasistencia o transcurrido el plazo otorgado de seis (06) días naturales?
- d. De ser negativa ¿Las inasistencias del trabajador serían calificadas como ausencias injustificadas?

### 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

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: R995BE0



el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### **Sobre las consultas planteadas**

- 2.4 En cuanto a las consultas del ítem a), cabe indicar que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se acordó lo siguiente:

*"1.1. ¿Es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 agoten la vía administrativa?"*

*El Pleno acordó por unanimidad:*

*No es necesario que agoten la vía administrativa. El agotamiento de la misma sólo será exigible en los siguientes supuestos: i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041); (ii) aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y, (iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (SERVIR). No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 27584 así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de los actos materiales, a que se refiere el artículo 4 inciso 3 de la citada ley."*

- 2.5 De ello se advierte que, a los servidores públicos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 278 no les es exigible el agotamiento de la vía administrativa, para presentar una demanda laboral.
- 2.6 Respecto a las consultas de los ítems b), c) y d), resulta pertinente indicar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014<sup>1</sup>, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (DL. 276, DL. 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

*El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.*

*Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.*

<sup>2</sup> "Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

*Disposiciones Complementarias Finales*

*SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil*

*Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:*

*Entidades*

*(...)*

*c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:*

*i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)"*



- 2.7 Dichas disposiciones contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores y funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita<sup>3</sup>, suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo.
- 2.8 En consecuencia, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 2.9 De esta manera, y sin alusión a situación particular alguna, a una persona se le inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado a través de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057.

Así, corresponderá a cada entidad determinar en qué momento ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.

- 2.10 Cabe agregar que, el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece como una falta que debe ser sancionada previo procedimiento administrativo disciplinario, la siguiente:

*"j) 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"*

- 2.11 Ahora bien, para determinar los días de inasistencias del servidor, se debe considerar aquellos días en los que el servidor tenía la obligación de asistir al centro de labores y no asistió.
- 2.12 En tal sentido, corresponderá que, ante las inasistencias injustificadas al centro de labores, la entidad empleadora inicie el procedimiento administrativo disciplinario respectivo a fin de determinar la sanción aplicable en cada caso concreto.

### III. Conclusiones

- 3.1 A los servidores públicos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 278 no les es exigible el agotamiento de la vía administrativa, para presentar una demanda laboral.
- 3.2 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (DL. 276, DL. 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

<sup>3</sup> El Reglamento Interno del Servicio Civil, contiene el listado de faltas leves que acarrearán la sanción de amonestación, conforme a lo dispuesto en el literal j) del artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el inciso 1 de su artículo 98.



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"

- 3.3 Conforme a lo establecido en la LSC y su reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 3.4 Sin alusión a situación particular alguna, a una persona se le inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado -a través del régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057. Así, corresponderá a cada entidad determinar en qué momento ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.
- 3.5 Corresponderá que, ante las inasistencias injustificadas al centro de labores, la entidad empleadora inicie el procedimiento administrativo disciplinario respectivo a fin de determinar la sanción aplicable en cada caso concreto.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/ccg

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: R995BE0