



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 1680-2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Prisión preventiva efectiva como justificante de inasistencia del servidor a su centro laboral

Referencia : Oficio N° 206-2018-MPH/GA-SGGRH

Fecha : Lima, **22 NOV. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huancayo consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Opera temporalmente la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones, cuando sobre él se dicta una medida de prisión preventiva, pero que no le impide asistir a su centro de trabajo por encontrarse prófugo, existiendo una orden de captura activa?
- b) De no operar la suspensión en el supuesto antes indicado ¿el servidor puede solicitar determinados derechos laborales como el ejercicio de sus vacaciones pendientes o licencias para justificar su inasistencia al centro de trabajo?

II. Análisis

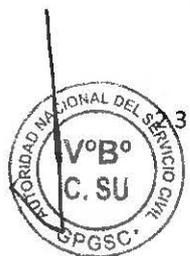
Competencia de SERVIR

- 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 por cada Entidad.

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, 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.

Sobre los efectos de la prisión preventiva en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 Acerca de los efectos de la imposición de un mandato de detención preventiva a un servidor y su inasistencia al centro de labores como consecuencia de ello, esta gerencia ha emitido opinión anterior en el Informe Técnico N° 1085-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuya revisión recomendamos para mayor detalle; en el que se ha concluido lo siguiente:





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 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 mientras dure la investigación y se produzca el fallo judicial, luego del cual, en función de dicho fallo, la entidad podrá aplicar el artículo 49° de la Ley N° 30057 (destitución automática), o reanudar la ejecución de las obligaciones a cargo de ambas partes."*
- 2.6 De lo descrito se tiene que la razón justificante para la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de no pagar sus remuneraciones se da por la prisión preventiva del servidor, la cual está cumpliendo de manera efectiva; caso contrario no se estaría en dicho supuesto justificante, como por ejemplo: cuando el servidor pese a estar con mandato de prisión preventiva, ésta no se hace efectiva; ya que dicho servidor por voluntad propia decidió no acatar tal mandato.

Sobre el goce de vacaciones y licencias en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.7 Sin perjuicio de lo indicado, respecto al derecho al goce de vacaciones el literal d) del artículo 24° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento en los artículos 102¹ y 103²; señalan que el servidor público tiene derecho a gozar anualmente de treinta (30) días de vacaciones remuneradas, salvo acumulación convencional hasta de dos (2) períodos, sin hacer distinción alguna entre los servidores públicos de carrera, los servidores públicos contratados y los funcionarios públicos, pero que éstas deben ser programadas en noviembre de cada año para hacerlas efectivas el año siguiente, y que cualquier variación posterior deberá efectuarse en forma regular y con la debida fundamentación.
- 2.8 Asimismo, en cuanto a las licencias, se encuentran reguladas en el artículo 110³ del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo 05-90-PCM, además la licencia por motivos particulares se encuentran estipuladas en el artículo 115⁴ de la misma norma.

¹ Artículo 102.- Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos períodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda.

² Artículo 103.- Las entidades públicas aprobarán en el mes de noviembre de cada año el rol de vacaciones para el año siguiente, en función del ciclo laboral completo, para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y el interés del servidor. Cualquier variación posterior de las vacaciones deberá efectuarse en forma regular y con la debida fundamentación.

³ Artículo 110.- Las licencias a que tienen derecho los funcionarios y servidores son:

- a) Con goce de remuneraciones:
- Por enfermedad;
 - Por gravidez;
 - Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos;
 - Por capacitación oficializada;
 - Por citación expresa: judicial, militar o policial.
 - Por función edil de acuerdo con la Ley 23853
- b) Sin goce de Remuneraciones:
- Por motivos particulares;
 - Por capacitación no oficializada.
- c) A cuenta del período vacacional:
- Por matrimonio;
 - Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.

⁴ Artículo 115.- La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un período no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Respecto de esta última el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, Licencias y Permisos, aprobado por Resolución Directoral N° 001-93-DNP, ha indicado lo siguiente:

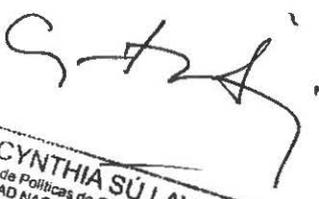
"Se otorga al servidor o funcionario que cuente con más de un año de servicios, para atender asuntos particulares (negocios, viajes o similares), está condicionada a la conformidad institucional teniendo en cuenta la necesidad del servicio. Se concede hasta por un máximo de noventa (90) días calendario considerándose acumulativamente todas las licencias y/o permisos de la misma índole que tuviere durante los últimos doce (12) meses. (...)"

- 2.9 Por lo tanto, cada entidad deberá evaluar el otorgamiento o no de las vacaciones y/o licencias, según corresponda; en conformidad a las normas que lo regulan y a las necesidades del servicio.

III. Conclusiones

- 3.1 La razón justificante para la suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de no pagar sus remuneraciones se da por la prisión preventiva del servidor, el cual lo está cumpliendo de manera efectiva; caso contrario no se estaría en dicho supuesto justificante, como por ejemplo: cuando el servidor pese a estar con mandato de prisión preventiva, éste no se hace efectivo; ya que dicho servidor por voluntad propia decidió no acatar dicho mandato.
- 3.2 Cada entidad deberá evaluar el otorgamiento o no de las vacaciones y/o licencias, según corresponda; en conformidad a las normas que lo regulan y a las necesidades del servicio.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS

THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS
THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS

THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS

THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS

THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS
THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS

THE UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
THE STATE EDUCATION DEPARTMENT
THE STATE EDUCATION EXAMINERS

