



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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

A : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinaria de la Ley N° 30057
b) Sobre las reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable y otros

Referencia : Oficio N° 03-URH-OA-RAPA-ESSALUD-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Pasco del Seguro Social de Salud (EsSalud) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es posible la ejecución de la sanción disciplinaria de un servidor incorporado a otro régimen laboral dentro de la misma entidad?
- b. En el caso de que un servidor perteneciente al régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057, que se encontraba gozando con licencia con goce de haber, y es notificado con una resolución de sanción de destitución ¿correspondería que la entidad recupere el monto pagado por concepto de remuneración, vía descuento de la liquidación de los beneficios sociales del servidor cesado?
- c. ¿En el marco del Estado de Emergencia Nacional (EEN), la condición de un servidor con licencia con goce de haber constituye una causal de suspensión del inicio o continuación del procedimiento administrativo disciplinario (PAD)? ¿Es eficaz el acto de notificación realizado en el domicilio real de un servidor que se encuentra con licencia con goce de haber?
- d. ¿Es necesario emitir un acto administrativo por cada trabajador que se encuentra con licencia con goce de haber sujeta a compensación regulada por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 o el otorgamiento de dicha licencia es automático? ¿cuál es plazo administrativo pertinente para la renovación de la licencia con goce de haber sujeta a la compensación regulada por el mencionado Decreto de Urgencia?
- e. ¿Corresponde otorgar vacaciones a los servidores reincorporados con licencia con goce de haber sujeta a compensación? ¿Es pertinente reprogramar las vacaciones de dichos servidores hasta que logren compensar las horas dejadas de laborar?



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 por 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, 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 la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.4. En principio, en referencia a la ejecución de sanciones disciplinarias, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el [Informe Técnico N° 000925-2020-SERVIR-GPGSC](#), en el cual se concluyó, entre otros aspectos, lo siguiente:

“3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la sanción de destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de que la misma hubiera adquirido la condición de firme o hubiera sido objeto de agotamiento de la vía administrativa, mientras que la sanción accesoria de inhabilitación (cuyo plazo es de 5 años) solo es eficaz una vez que la sanción de destitución (que le da origen) hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa.

3.2. El condicionamiento de eficacia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 116° del Reglamento de la LSC es aplicable únicamente a la sanción accesoria de inhabilitación y no así a la destitución en sí misma, esta última que es eficaz a partir del día siguiente de su notificación.

3.3 En el marco del Decreto legislativo N° 1367, la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública restringe al sancionado prestar servicios en entidades públicas o empresas del Estado bajo cualquier forma o modalidad (lo que incluiría per se a la modalidad de contratación por locación de servicios), por el término de cinco (5) años.

(...)

3.5 En tanto se encuentre vigente la sanción accesoria de inhabilitación impuesta a un servidor o funcionario, dicha persona no podría reingresar a laborar para la Administración Pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación.



Solo se permitiría una nueva vinculación con el Estado una vez que haya transcurrido el plazo de la inhabilitación."

Sobre la licencia con goce de haber compensable no recuperadas por extinción del vínculo

- 2.5. Sobre el particular, es pertinente remitirnos al [Informe Técnico N° 001032-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó:

"3.1 La devolución de horas de LCGH compensable otorgada en el marco del EEN se realiza de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505.

3.2 Aquellos servidores civiles o trabajadores que no hubieran podido devolver la totalidad de horas de LCGH antes de la extinción de su vínculo laboral, se rigen por las medidas dispuestas en el Decreto de Urgencia N° 078-2020, explicadas en el numeral 2.9 de este informe.

3.3 Si luego de aplicar las medidas señaladas artículos 3° y 4° del Decreto de Urgencia N° 078-2020 quedase un saldo de horas de LCGH compensable pendiente de devolver por parte de los servidores civiles o trabajadores cuyo vínculo termine por renuncia, no renovación o sanción administrativa o judicial, se dejará constancia de las mismas en la hoja de liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas y se inscribirá dicha cantidad en el Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación administrado por SERVIR.

3.4 Las horas pendientes de devolución podrán ser compensadas hasta el 31 de diciembre de 2021 en el nuevo vínculo que la persona inicie con cualquier entidad del sector público".

- 2.6. Ahora bien, en este punto, es pertinente recordar que la destitución conlleva a la extinción del vínculo laboral del servidor con la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables; asimismo tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal), cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción y si goza o no ejecutoriedad.
- 2.7. Siendo así, podemos colegir que los servidores sancionados con medida disciplinaria de destitución se encontrarían imposibilitados de poder compensar las horas de la licencia con goce de haber otorgada debido a la extinción de su vínculo laboral y su consecuente inhabilitación para el ejercicio de la función pública en cualquier otra entidad del Sector Público.

De ahí que, para efectos de la compensación de horas de la LCGH, las entidades públicas deberán de implementar los mecanismos de compensación y acción de cobro¹, la compensación a través de las horas en sobretiempo y horas de capacitación fuera del horario de trabajo que tuviera a su favor, de conformidad con las reglas previstas en los numerales 4.3 y 4.4 del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505, siendo que en caso ello no resultará suficiente para compensar la

¹ Según lo señalado por la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1505.



totalidad de horas de LCGH concedidas, la entidad se encontrará facultada a aplicar el descuento de las horas no compensadas de la liquidación de los beneficios sociales y/o las vacaciones no gozadas o trucas que tuviera acumuladas el servidor civil al momento de su cese, según correspondiera.

- 2.8. No obstante, en cuanto al saldo de las horas no compensadas de la LCGH luego de descontar las horas de trabajo en sobretiempo y las horas de capacitación acumuladas mencionadas en el numeral anterior, los numerales 2.4 del artículo 2 y 4.3 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 078-2020 establecen que estas no serán consideradas –como tiempo de servicios– para el cómputo de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones trucas.

Sobre la licencia con goce de haber y la suspensión de las actuaciones en el procedimiento administrativo

- 2.9. Las disposiciones contenidas en los Decretos de Urgencia N°s 026-2020 y 029-2020, referidas al otorgamiento de la LCGH tienen como 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.
- 2.10. Siendo así, es pertinente indicar que, en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, las entidades públicas que tuvieran denuncias pendientes de atender, así como procedimientos instaurados, pueden continuar con los actos de investigación inherentes al mismo, como son los actos que requieran de notificación al administrado (tales como el acto de inicio, el informe de órgano instructor y la resolución de sanción). Por tanto, la LCGH no supone la restricción o limitación de las facultades inherentes a las entidades públicas.
- 2.11. De este modo, podemos colegir que el otorgamiento de la LCGH no constituye supuesto alguno de suspensión de los plazos del procedimiento administrativo disciplinario, que impida la prosecución del mismo. Por lo que, en irrestricta aplicación del principio de legalidad previsto en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se concluye que, en tanto no existiera disposición normativa expresa que la establezca la suspensión de los plazos correspondientes a los procedimientos administrativos en el sector público, todos los plazos inherentes a los PAD continuarán con su cómputo regular.
- 2.12. De otro lado, respecto de la validez de la notificación en el domicilio real del servidor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario nos remitiremos al [Informe Técnico N° 001671-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.

Sobre el cómputo de la licencia con goce de haber compensable para el récord vacacional

- 2.13. Previamente, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 001164-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el mismo que concluyó:



"3.1 La licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del EEN es en realidad la postergación de la jornada ordinaria de servicio, por lo que constituye la situación contenida en el inciso a. del numeral 4.1 del artículo 4 del Reglamento y es considerada para el cómputo del récord vacacional de los servidores civiles".

2.14. Asimismo, mediante [Informe Técnico N° 001132-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, se señaló que:

"(...)

3.10 En el marco del Decreto Legislativo N° 1405, la suspensión del periodo vacacional solo procede en situaciones excepcionales, ya sea por necesidad de servicio o emergencia institucional. Siendo así, corresponderá a la respectiva entidad evaluar si se ha configurado uno de ambos supuestos y si resulta indispensable que el servidor, cuyo periodo vacacional ha iniciado, deba reincorporarse a prestar labores efectivas; caso contrario, el periodo vacacional programado deberá continuar ejecutándose en su totalidad.

3.11 En el caso del descanso vacacional programado (pendiente de goce), si este coincide con el periodo de Estado de Emergencia Nacional, los servidores podrán solicitar a la entidad la reprogramación respectiva (hasta antes del inicio del descanso vacacional). La aprobación de nuevas fechas para el descanso vacacional se encontrará sujeta a la aceptación de ambas partes.

3.12 Los servidores públicos que vengán haciendo uso de determinadas licencias (por ejemplo, licencia por maternidad, licencia por motivos particulares, licencia por capacitación, licencia por enfermedad, entre otros) desde antes del inicio del Estado de Emergencia Nacional o durante el mismo, no podrán solicitar la suspensión o reprogramación de sus licencias durante el referido contexto de emergencia nacional, toda vez que las normas emitidas en el marco de la presente coyuntura no han regulado la posibilidad de aplicar dichas figuras en particular; salvo disposición legal especial en contrario, según el régimen laboral del servidor".

Sobre el otorgamiento de la licencia con goce de haber en el marco del Estado de Emergencia Nacional

2.15. 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° 026-2020² y 029-2020³, los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público.

2.16. Una de estas medidas fue la licencia con goce de haber compensable⁴ (en adelante, LCGH compensable), la cual se pensó para aquellos servidores/as que, debido a su condición

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020

³ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

⁴ 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



preexistente de salud, forman parte del grupo de riesgo por la COVID-19⁵; 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° 1505⁶.

- 2.17. 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.
- 2.18. Para tal efecto, las entidades públicas deberán de realizar la identificación de los servidores considerados dentro del Grupo de Riesgo (Anexo 02), de acuerdo con la Resolución Ministerial N° 193-2020/MINSA y sus modificatorias, así como la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA.
- 2.19. Asimismo, SERVIR mediante la ["Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto"](#)⁷ desarrolla las normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto regulado por el Decreto Legislativo N° 1505. Así pues, en su artículo 8 señala, entre otros, que corresponde al titular del órgano o unidad orgánica de remitir a la Oficina de Recursos Humanos un listado⁸ de los servidores bajo licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.
- 2.20. De ello, se observa que las normas mencionadas no establecen la obligatoriedad de emitir acto administrativo alguno que otorgue una LCGH, sin perjuicio de ello, cada entidad es responsable de monitorear y verificar si las condiciones que originaron el otorgamiento de la LCGH se mantienen o si se varió la modalidad de trabajo.

III. Conclusiones

⁵ "Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 972-2020-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.

⁶ 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

⁷ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE

⁸ Mediante la [Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19](#), se propone un modelo de formato de Registro de la distribución del personal durante el estado de Emergencia Sanitaria (pág. 17).



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"

- 3.1. Sobre la ejecución de la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 000925-2020-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.2. Los servidores sancionados con medida disciplinaria de destitución se encontrarían imposibilitados de poder compensar las horas de la licencia con goce de haber otorgada debido a la extinción de su vínculo laboral y su consecuente inhabilitación para el ejercicio de la función pública en cualquier otra entidad del Sector Público. De ahí que, para efectos de la compensación de horas de la LCGH, las entidades públicas deberán de implementar los mecanismos de compensación y acción de cobro explicadas en el [Informe Técnico N° 001032-2020-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.3. Conforme se señaló en los numerales 2.9 a 2.11 del presente informe, las disposiciones contenidas en los Decretos de Urgencia N°s 026-2020 y 029-2020, referidas al otorgamiento de la LCGH no constituye supuesto válido para la suspensión de los plazos del procedimiento administrativo disciplinario. Consecuentemente, la LCGH no supone la restricción o limitación de las facultades inherentes a las entidades públicas.
- 3.4. Respecto de la validez de la notificación en el domicilio real del servidor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario nos remitiremos al [Informe Técnico N° 001671-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.5. Respecto a la suspensión del descanso vacacional y de las licencias en el marco del Estado de Emergencia Nacional nos remitiremos al [Informe Técnico N° 0001132-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle
- 3.6. Las normas que regulan la aplicación del trabajo remoto y el otorgamiento de la LCGH no establecen la obligatoriedad de emitir acto administrativo alguno que otorgue una LCGH, sin perjuicio de ello, cada entidad es responsable de monitorear y verificar si las condiciones que originaron el otorgamiento de la LCGH se mantienen o si se varió la modalidad de trabajo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/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: TTKXHOL