

**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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC**

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

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

Asunto : Sobre la posibilidad de suspender la remuneración del servidor y otros

Referencia : Oficio N° 872-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05-ARH

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Cuál es el procedimiento que corresponde efectuar para suspender el pago de remuneraciones del personal que, a la fecha, el jefe inmediato no ha establecido la modalidad de trabajo, al no poder comunicarse con el personal a su cargo desde el inicio del estado de emergencia nacional?
- b. ¿De no ser posible suspender el pago de remuneraciones, corresponde continuar pagando los incentivos laborales a dicho personal?
- c. ¿Corresponde el pago de incentivos laborales, al personal que, a la fecha, se encuentra con licencia con goce compensable, considerando que no están realizando labor efectiva?

**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.



## Sobre la posibilidad de suspender la remuneración del servidor

- 2.4 En principio, debe señalarse que de conformidad con el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto<sup>1</sup> (en adelante, TUO de la LGSNP), el cual establece que:

*"(...) el pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios." (Subrayado agregado)*

- 2.5 Como puede advertirse de la citada norma, las entidades públicas solo se encuentran obligadas a retribuir el trabajo efectivamente realizado, procediendo al descuento de aquellos días no laborados.

La excepción a esta regla, se genera cuando existe una suspensión imperfecta de la relación laboral, donde el empleador debe entregar la compensación sin contraprestación efectiva de labores, como por ejemplo, la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

- 2.6 No obstante, lo anterior, resulta menester señalar que la remuneración del servidor solo puede ser dejada de percibir cuando se configure algún supuesto de suspensión perfecta<sup>2</sup> del vínculo laboral (como es el caso de un permiso o licencia sin goce de remuneraciones, o cuando se trate de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión).
- 2.7 En tal sentido, el servidor público solo puede, de manera legal, dejar de percibir temporalmente el pago de su remuneración cuando se produzca cualquiera de los supuestos de suspensión perfecta del vínculo laboral con su respectiva entidad.
- 2.8 Conforme a lo señalado, en caso la autoridad competente de la entidad omita ilegalmente de realizar el pago de la remuneración del servidor, incurrirá en falta o infracción siendo pasible de ser sancionado, previo procedimiento administrativo disciplinario.
- 2.9 Para tal efecto, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de

<sup>1</sup> Vigente en virtud de lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

*"Única Disposición Complementaria Derogatoria:*

*Derógase la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, salvo la Cuarto, Séptima, Octava, Décimo, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria de dicha Ley, las cuales mantienen su vigencia".*

<sup>2</sup> El TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, define a la suspensión perfecta del contrato de trabajo como aquella situación en la que cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.



la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios <sup>3</sup> del procedimiento administrativo sancionador.

- 2.10 De ser así, la Secretaría Técnica emitirá el correspondiente informe de precalificación <sup>4</sup> recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y determinando a las autoridades correspondientes en función de la sanción que recomiende aplicarse.

### **Del pago de incentivos laborales del CAFAE durante licencia con goce de remuneraciones**

- 2.11 Al respecto, corresponde remitirnos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 288-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se concluyó -entre otros- lo siguiente:

“(…)

*3.4 Corresponde afirmar que si bien durante la licencia con goce de remuneraciones el vínculo laboral se encontrará interrumpido por una determinada cantidad de días, ello no significa que durante la licencia no se continúe ocupando la plaza asignada en el CAP de la entidad y, por lo tanto, que no perciban remuneraciones con cargo al presupuesto institucional de la misma o subsidio por parte de Essalud, de corresponder.*

*3.5 En ese sentido, no corresponde que se efectúe descuento alguno sobre el incentivo único otorgado por el CAFAE con relación a los días en que el servidor, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276, se encuentre gozando de alguna de las licencias con goce de remuneraciones señaladas en el numeral 2.6 del presente informe.*

(…)”

### **Sobre las consultas planteadas**

- 2.12 En principio, cabe señalar que, como producto de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020<sup>5</sup> y 029-2020<sup>6</sup>, los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público procurando que la presencia de los servidores civiles –indistintamente de su régimen laboral– en los centros de trabajo se reduzca al mínimo indispensable<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Sin perjuicio de ello, es pertinente resaltar que el principio de causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.

<sup>4</sup> Literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

<sup>5</sup> Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 15 de marzo de 2020.

<sup>6</sup> Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 20 de marzo de 2020.

<sup>7</sup> Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020.



Así, para no interrumpir la prestación de servicios se creó el trabajo remoto<sup>8</sup> como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.

- 2.13 Adicionalmente, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen 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), su pertenencia a grupos de riesgo les impida efectuar prestación presencial de servicios.
- 2.14 Ahora bien, cabe señalar que cada entidad tiene la potestad de determinar la modalidad de trabajo de sus servidores, la misma que debe ser comunicada.

En caso, no se ubique al servidor para la comunicación respectiva y en base a ello no se cumpla con acatar la modalidad que determine la entidad, esta última podrá poner en conocimiento a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a fin de que realice las respectivas investigaciones.

- 2.15 Finalmente, cabe recalcar que la entidad solo podrá suspender la remuneración del servidor (incluidos los incentivos laborales) cuando se configure algún supuesto de suspensión perfecta<sup>9</sup> del vínculo laboral (como es el caso de un permiso o licencia sin goce de remuneraciones, o cuando se trate de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión).

### III. Conclusiones

- 3.1 El servidor público solo puede, de manera legal, dejar de percibir temporalmente el pago de su remuneración cuando se produzca cualquiera de los supuestos de suspensión perfecta del vínculo laboral con su respectiva entidad (como es el caso de un permiso o licencia sin goce de remuneraciones, o cuando se trate de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión).
- 3.2 En caso la autoridad competente de la entidad omita ilegalmente de realizar el pago de la remuneración del servidor, incurrirá en falta o infracción siendo pasible de ser sancionado, previo procedimiento administrativo disciplinario. Para tal efecto, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizará las respectivas investigaciones para así emitir el correspondiente informe de precalificación recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario respecto del presunto infractor y determinando a las autoridades correspondientes en función de la sanción que recomiende aplicarse.
- 3.3 Las normas que regulan los incentivos laborales que se otorgan a través del CAFAE no establece en ningún extremo como requisito para abonar dicho incentivo que la persona que ocupa la plaza perciba remuneración como consecuencia de la prestación efectiva de servicios, sino que

<sup>8</sup> Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

<sup>9</sup> El TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, define a la suspensión perfecta del contrato de trabajo como aquella situación en la que cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.



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"

simplemente se limita a precisar que esta debe encontrarse percibiendo remuneraciones, producto de la vinculación laboral con la entidad.

- 3.4 Por lo tanto, no corresponde que se efectúe descuento alguno sobre el incentivo único otorgado por el CAFAE con relación a los días en que el servidor, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276, se encuentre gozando de la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional.
- 3.5 Cada entidad tiene la potestad de determinar la modalidad de trabajo de sus servidores, la misma que debe ser comunicada.

En caso, no se ubique al servidor para la comunicación respectiva y en base a ello no se cumpla con acatar la modalidad que determine la entidad, esta última podrá poner en conocimiento a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios a fin de que realice las respectivas investigaciones.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Coordinador de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

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: EVSTFP1