



Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

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

Asunto : a) Sobre la aplicación del trabajo remoto como modalidad de prestación de servicios en el marco del Estado de Emergencia Nacional  
b) Sobre el otorgamiento de licencia con goce de haber y la compensación de horas posterior en el marco del Estado de Emergencia Nacional  
c) Sobre los efectos de la imposibilidad de compensar las horas no laboradas en mérito al otorgamiento de licencia con goce de haber

Referencia : Oficio N° 1066-2020-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana –DRELM, consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Cuál será el mecanismo o procedimiento de recuperación de trabajo para los servidores contratados bajo el régimen de la Ley N° 30512 y los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, quienes, debido a la naturaleza de sus funciones, entre otros, no vienen realizando el trabajo remoto y cuyo contrato solo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020?

**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 aplicación del trabajo remoto como modalidad de prestación de servicios en el marco del Estado de Emergencia Nacional

- 2.4 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM<sup>1</sup> se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM y N° 094-2020-PCM.
- 2.5 Siendo así, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establecieron medidas adicionales extraordinarias que permitan adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional.
- 2.6 Asimismo, mediante Decreto de Urgencia N° 029-2020 se establecieron medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que promuevan el financiamiento de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que se vean afectadas por el contexto internacional y local adverso, producto de la propagación del COVID-19 en el territorio nacional; así, como establecer medidas que permitan adoptar las acciones preventivas, de respuesta y de financiamiento, para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el citado virus.
- 2.7 Ahora bien, atendiendo a lo señalado, en el marco de la gestión de los recursos humanos durante el Estado de Emergencia Nacional, cuando las labores del servidor no se enmarquen dentro de las áreas o dentro de los supuestos previstos en el numeral 4.1 del referido artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM<sup>2</sup>, debe tenerse en cuenta que el artículo 16° del Decreto de Urgencia

<sup>1</sup> Modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 083-2020-PCM y N° 094-2020-PCM.

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y modificatorias

*"Artículo 4.- Limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas"*

*4.1 Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional y la cuarentena, las personas únicamente pueden circular por las vías de uso público para la prestación y acceso a los siguientes servicios y bienes esenciales:*

- a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.*
- b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.*
- c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.*
- d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2.*
- e) Retorno al lugar de residencia habitual.*
- f) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.*
- g) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.*
- h) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.*
- i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.*
- j) Medios de comunicación y en el caso de las centrales de atención telefónica (call center), solo para los servicios vinculados a la emergencia.*
- k) Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 pueden desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida.*
- l) Por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el sector competente, puede incluir actividades adicionales estrictamente indispensables a las señaladas en los numerales precedentes, que no afecten el estado de emergencia nacional.*

N° 026-2020 faculta a las entidades públicas a aplicar el trabajo remoto<sup>3</sup> como mecanismo para la continuación de las labores en entidades y empresas del Estado.

- 2.8 En tal sentido, las entidades deberán disponer las acciones necesarias para garantizar que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) continúen con la prestación de labores desde sus domicilios, siempre que la naturaleza del puesto lo permita. Resulta menester señalar que, para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración de Estado de Emergencia Nacional. Para tal efecto, deberán observar lo establecido en el artículo 20° del Decreto Supremo N° 026-2020<sup>4</sup>, el numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM<sup>5</sup>, concordante con lo establecido en el numeral 12.1 del artículo 12° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM<sup>6</sup> y la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, emitida por SERVIR.
- 2.9 De acuerdo con la citada disposición legal, se puede advertir que las entidades públicas deberán identificar y hacer prevalecer a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos relacionados a casos de COVID-19<sup>7</sup>, para la aplicación obligatoria del trabajo remoto en dicho escenario, para efectos de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.

m) *Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor. (...)*”.

<sup>3</sup> De acuerdo con el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se ha establecido que “El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

<sup>4</sup> Decreto de Urgencia N° 026-2020

*Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo*

*20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.*

*20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.*

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 083-2020-PCM

*“Artículo 8.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19*

*8.1 Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria [...]”*

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 094-2020-PCM

*“Artículo 12.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19*

*12.1 Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades de conformidad con lo que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria [...]”*

<sup>7</sup> Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19”, modificada por la Resolución Ministerial N° 265-2020-MINSA y Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA

*“6.1.10 Grupos de Riesgo: Conjunto de personas que presentan características individuales asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19. Personas mayores de 65 años o quienes cuenten con comorbilidades como: hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedades cardiovasculares, asma, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica, cáncer, obesidad u otros estados de inmunosupresión”*

- 2.10 Por otra parte, resulta pertinente señalar que, mediante Decreto Legislativo N° 1505<sup>8</sup> se autoriza a las entidades públicas a disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los servidores civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.
- 2.11 Dichas medidas temporales excepcionales para la protección del personal del COVID-19 se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020. Estas pueden ser: realizar trabajo remoto, brindar equipos informáticos al trabajador para la realización del trabajo remoto, reducción de la jornada laboral, modificación del horario de trabajo, establecer turnos de asistencia al centro laboral, proporcionar medios de transporte, proporcionar equipos de protección, vigilar la salud de los servidores.
- 2.12 Por último, debe indicarse que conforme al artículo 16° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, se estableció que las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno, podrán reiniciar actividades hasta un cuarenta por ciento (40%) de su capacidad en esta etapa, para lo cual adoptarán las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto, implementando o habilitando la virtualización de trámites, servicios u otros, así como estableciendo, si fuera el caso, variación o ampliación de horarios de atención de la entidad.

#### **Sobre el otorgamiento de licencia con goce de haber y la compensación de horas posterior en el marco del Estado de Emergencia Nacional**

- 2.13 Por otro lado, de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, concordante con el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto Supremo N° 029-2020-PCM, en aquellos casos en los que no resulte posible aplicar el trabajo remoto, la entidad deberá otorgar una licencia con goce de haber (con cargo a compensar posteriormente las horas dejadas de trabajar), a los servidores públicos (incluyendo los que se encuentran dentro del grupo de riesgo COVID-19), salvo que estos opten por otro mecanismo compensatorio.
- 2.14 En concordancia con lo anterior, el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 establece que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) a los que hubiera sido otorgada la licencia con goce de haber de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el servidor civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.
- 2.15 En efecto, a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505, se establecieron determinados supuestos para la recuperación o compensación de horas que deben realizar los servidores civiles

<sup>8</sup> 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.

(indistintamente de su régimen laboral) producto del otorgamiento de licencia con goce de remuneraciones (artículo 4<sup>o</sup>)<sup>9</sup>, siendo estos supuestos, en síntesis, los siguientes:

- a) Las horas acumuladas mediante trabajo presencial o trabajo remoto una vez concluido el EEN (numeral 4.1 y 4.2). Para tal efecto, la cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad tomando en cuenta variables como: el horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas del/la servidor/a civil, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado y el tiempo necesario para que el/la servidor/a civil retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el/la servidor/a civil tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral.
- b) Las horas de capacitación (relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta) ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 (numeral 4.3).
- c) Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo del servidor (numeral 4.4).

2.16 Por tanto, las entidades públicas y servidores públicos deberán tener en cuenta los supuestos señalados para la aplicación de la recuperación o compensación de horas con motivo del otorgamiento de licencia con goce de haber.

### **Sobre los efectos de la imposibilidad de compensar las horas no laboradas en mérito al otorgamiento de licencia con goce de haber**

2.17 Al respecto, en caso el servidor no pueda compensar las horas en virtud de la licencia con goce de haber otorgada por el motivo de la causal de extinción del vínculo, tal situación se considerará como días no laborados por el servidor para todo efecto legal, por lo que ello generaría el descuento respectivo en los ingresos (remuneración y beneficios sociales) del servidor, según

<sup>9</sup> Decreto Legislativo N° 1505

Artículo 4.- Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones

4.1 Los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.

4.2 La cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad tomando en cuenta variables como: el horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas del/la servidor/a civil, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado y el tiempo necesario para que el/la servidor/a civil retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el/la servidor/a civil tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral. Dicha recuperación de horas puede efectuarse de forma presencial o a través de la ejecución de trabajo remoto.

4.3 Las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

4.4 Los/as servidores/as civiles que tuvieran horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

4.5 A efectos de lo antes señalado, exceptúese a las entidades del sector público de lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, vigente de acuerdo con lo establecido en la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

corresponda, de conformidad con lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto<sup>10</sup>.

- 2.18 En esa línea, de configurarse un pago en exceso producto de la no compensación de la licencia con goce de haber, las entidades -en principio- deberán prever los mecanismos internos tendentes a procurar que los servidores devuelvan los montos en dinero entregados en exceso.
- 2.19 En caso los servidores no cumplan con rendir o devolver los referidos montos de dinero pagados en exceso, corresponderá a las procuradurías públicas de las entidades -en el marco de sus competencias- realizar las acciones pertinentes destinadas a su recupero, procediendo de acuerdo a las disposiciones que a tal efecto regula nuestro Código Civil.

### III. Conclusiones

- 3.1 En el marco de la duración del Estado de Emergencia Nacional, cuando las labores del servidor no se enmarquen dentro de las áreas o dentro de los supuestos previstos en el numeral 4.1 del referido artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, debe tenerse en cuenta que el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 faculta a las entidades públicas a aplicar el trabajo remoto como mecanismo para la continuación de las labores en entidades y empresas del Estado, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.
- 3.2 Para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración de Estado de Emergencia Nacional. Para tal efecto, deberán observar lo establecido en el artículo 20° del Decreto Supremo N° 026-2020, el numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, concordante con lo establecido en el numeral 12.1 del artículo 12° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM y la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, emitida por SERVIR.
- 3.3 En aquellos casos en los que no resulte posible aplicar el trabajo remoto, la entidad deberá otorgar una licencia con goce de haber (con cargo a compensar posteriormente las horas dejadas de trabajar), a los servidores públicos, salvo que estos opten por otro mecanismo compensatorio, en el marco de la duración del Estado de Emergencia Nacional.
- 3.4 El numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 establece que los servidores civiles a los que hubiera sido otorgada la licencia con goce de haber de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el servidor civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.

<sup>10</sup> Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (vigente según el Decreto Legislativo N° 1440)  
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

"TERCERA. - En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:

(...)

d) El pago de remuneraciones sólo 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 (...)"



- 3.5 A partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505, se establecieron determinados supuestos para la recuperación o compensación de horas que deben realizar los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) producto del otorgamiento de licencia con goce de remuneraciones (artículo 4°), siendo estos, en síntesis, los siguientes: i) Las horas acumuladas mediante trabajo presencial o trabajo remoto una vez concluido el EEN; ii) Las horas de capacitación (relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta) ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020; iii) Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo del servidor.
- 3.6 En caso el servidor no pueda compensar las horas en virtud de la licencia con goce de haber otorgada, por el motivo de la causal de extinción del vínculo; tal situación se considerará como días no laborados por el servidor para todo efecto legal, por lo que ello generaría el descuento respectivo en los ingresos (remuneración y beneficios sociales) del servidor, según corresponda.
- 3.7 De configurarse un pago en exceso producto de la no compensación de la licencia con goce de haber otorgada, las entidades -en principio- deberán prever los mecanismos internos tendentes a procurar que los servidores devuelvan los montos en dinero entregados; caso contrario, corresponderá a las entidades públicas tomar las acciones necesarias a efectos de procurar el recupero de los montos pagados en exceso, pudiendo para tal fin -ante la negativa o resistencia del servidor a su devolución- afectar el monto de su liquidación al momento de su cese; ello sin perjuicio de la posibilidad de ejercer la acción de cobro a través de los mecanismos que franquea para tal efecto nuestro Código Civil.

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