

Lima, 27 de agosto de 2026

INFORME TECNICO N° 000228-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Sobre el control de asistencia de los servidores de confianza.

Referencia : Oficio N° 000013-2026-D/HH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el director del Hospital de Huaycán consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, lo siguiente:

- ¿Es legalmente procedente pretender imputar descuentos por faltas y tardanzas –o solicitar la devolución de montos reintegrados– a servidores/funcionarios de confianza por la sola presentación “extemporánea” de sus papeletas, cuando estas han sido formalmente convalidadas y aprobadas tanto por la Dirección General como por la Oficina de Personal en aplicación del marco normativo interno de regularización?
- ¿Corresponde desconocer la validez del acto de aprobación de papeletas de regularización emitido por la Alta Dirección, afectando la remuneración de los servidores (que goza de protección constitucional), sin haber iniciado un procedimiento de nulidad de acto administrativo ni contar con sustento legal o jurisprudencial que ampare dicho desconocimiento?
- Teniendo en cuenta el criterio de SERVIR en el Informe Técnico N° 2256-2026-SERVIR-GPGSC (exención de jornada laboral estricta para personal de confianza) y lo normado en los Reglamentos Internos de los Servidores (RIS), ¿prevalece la autorización sustantiva del permiso efectuado por la autoridad competente sobre el aspecto de mera extemporaneidad procedimental o de cierre de planillas?

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

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: AVXXKXR

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 (SAGRHH), 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, 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 el control de asistencia de los servidores de confianza

- 2.4 Con relación a los servidores de confianza, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC¹ precisó que los empleados de confianza *"ostentan un estatus especial dentro de la institución pública"*, así, es de verse que, en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad, estos empleados tienen un régimen distinto al resto de servidores, a continuación, la cita respectiva:

"(...)

3. *Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.*
4. *En referencia a ello, el artículo 40º de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42º de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios".*

(...)."

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.5 Adicionalmente, en la sentencia antes citada, el Tribunal Constitucional reseñó las particularidades a las que se sujetan **los empleados de confianza**, siendo una de ellas que se

¹ Ver en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.pdf>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: AVXXKXR

encuentran excluidos de la jornada máxima legal. En esa línea, SERVIR emitió pronunciamiento, a través del Informe Técnico N° 2256-2016-SERVIR/GPGSC² (disponible en [... - BÚSQUEDA DE INFORME TÉCNICO](#)), precisando lo siguiente:

"(...)

3.1 *De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Constitución Política del Perú, **los empleados de confianza, al igual que otros servidores públicos y funcionarios del Estado, se encuentran al servicio de la Nación, no obstante, están sujetos a determinadas particularidades en el ejercicio de su función pública.** Así, el Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos ha señalado que una de las particularidades de la vinculación de los empleados de confianza, es el hecho que aquellos no se encuentran sujetos a la jornada máxima legal, por lo que están exentos de marcación de asistencia.*

3.2 *No obstante, el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que 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. En consecuencia, la entidad puede establecer mecanismos para validar el cumplimiento de las labores asignadas al empleado de confianza, entre otras, el registro o marcación de asistencia para aquellos servidores de confianza que considere pertinente".*

[Énfasis y subrayado agregado]

2.6 Hasta aquí, de lo desarrollado, podemos colegir que, los servidores de confianza – indistintamente de su régimen laboral de vinculación (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 1057)– por la naturaleza de sus funciones, se encuentran excluidos de la jornada laboral máxima legal establecida en la Constitución, por lo que, se encuentran exentos del registro o marcación de su asistencia (ingreso y salida) a la entidad. Sin embargo, si bien esto último resulta permisible, ello no debe entenderse como una ocasión para abstraerse o eludir sus labores o funciones del puesto o cargo ocupado sino, por el contrario, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, debido a su particular condición están obligados, más bien, a tener un mayor compromiso en el cumplimiento de ellas.

2.7 De esta manera, se puede colegir que, en principio, no correspondería afectar las remuneraciones (mediante la realización de descuentos, por ejemplo) del personal de confianza, pues estos servidores se encuentran exentos de registrar su asistencia a la entidad; sin embargo, esto de ninguna manera podría significar que a dicho personal tenga que retribuirse por labores no efectuadas, pues el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria³ de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, expresamente establece: *"El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o*

² Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5053689-informe-tecnico-2256-2016-servir-gpgsc>

³ Disposición vigente de conformidad con lo dispuesto por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. (...)"

- 2.8 En ese sentido, en caso un servidor –sea de confianza o no– por motivo de algún permiso o licencia, autorizado de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la entidad, no realice labores efectivas por un periodo de tiempo determinado (horas o días), corresponderá a la entidad adoptar las acciones que resulten pertinentes en torno al tiempo dejado de laborar, considerando lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, citada en el párrafo precedente.
- 2.9 Asimismo, resulta oportuno precisar que los permisos y/o licencias, así como sus posibles regularizaciones, deben ser solicitados, aprobados o denegados conforme a lo regulado internamente por la entidad en su RIS, norma que debe ser observada por todos los servidores de la entidad, entre ellos los de confianza.
- 2.10 Finalmente, debemos precisar que, no corresponde a la Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil, calificar y/o determinar si resulta procedente o válido los descuentos de haberes realizados a un servidor de confianza por motivo de permisos autorizados por su jefe inmediato, pues dicha acción corresponde ser evaluado por la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces de cada entidad, conforme a lo regulado previamente en su RIS y lo previsto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411.

III. Conclusiones

- 3.1 Los servidores de confianza, indistintamente de su régimen laboral de vinculación, se encuentran excluidos de la jornada laboral máxima legal establecida en la Constitución, por lo que, se encuentran exentos del registro o marcación de su asistencia (ingreso y salida) a la entidad. De esta manera, en principio, podría decirse que, no correspondería afectar las remuneraciones (mediante la realización de descuentos, por ejemplo) del personal de confianza; sin embargo, esto de ninguna manera podría significar que a dicho personal tenga que retribuirse por labores no efectuadas, pues de conformidad con el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se encuentra prohibido el pago de remuneraciones por días no laborados, salvo disposición de Ley en contrario o por aplicación de licencia con goce de acuerdo a la normativa vigente.
- 3.2 En caso un servidor –sea de confianza o no– por motivo de algún permiso o licencia –autorizado de acuerdo al procedimiento establecido en el RIS de la entidad– no realice labores efectivas por un periodo de tiempo determinado (horas o días), corresponderá a la entidad adoptar las acciones que resulten pertinentes en torno al tiempo dejado de laborar, considerando lo dispuesto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411.
- 3.3 No corresponde a la Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil, calificar y/o determinar si resulta procedente o válido los descuentos de haberes realizados a un servidor de confianza por motivo de permisos autorizados por su jefe inmediato, pues dicha acción corresponde ser

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: AVXXKXR

evaluado por la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces de cada entidad, conforme a lo regulado previamente en su RIS y lo previsto en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico I

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/heg/pcmr

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. 42719-2026

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **AVXXKXR**