



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

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la posibilidad de realizar horas extras en la modalidad de trabajo remoto  
b) Efectos de la licencia sin goce de haber

Referencia : Oficio N° 365-2021-JUS/OGRRHH

#### I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Se debe otorgar descanso físico al personal que realiza labores efectivas en modalidad de trabajo remoto - que no adeuda horas por licencia con goce de remuneraciones compensable - y que supera la jornada de trabajo prevista por la entidad, teniendo en cuenta que este personal debe cumplir turnos de 24?
- b) Al personal que realiza trabajo efectivo en modalidad remota durante el descanso físico obligatorio de 24 horas semanales y/o feriados, ¿se le debe reconocer este derecho equivalente a descanso físico o puede solicitar que este sea parte de la compensación de horas?
- c) De no ser posible otorgar descanso físico, ¿qué figura de compensación se aplicaría para aquellos servidores/as que realizan trabajo efectivo de forma continua superando la jornada de trabajo y no adeudan horas a la Entidad y se encuentran bajo la modalidad de trabajo remoto?
- d) ¿Las licencias por fallecimiento y/o por onomástico pueden ser consideradas para recuperar horas por motivos de licencia sin goce de haber compensable?

#### 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 realizar horas extras en la modalidad de trabajo remoto**

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 000839-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

*“3.1 Sobre las horas extras en el trabajo remoto nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 001519-2020-SERVIR-GPGSC (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.*

*3.2 Es el jefe a quien corresponde determinar que las tareas asignadas mediante trabajo remoto sean equivalentes a la producción que el servidor tenía en el mismo periodo de tiempo cuando realizaba trabajo presencial; así, para la ejecución de encargos, el servidor (en su domicilio) empleará la misma cantidad de tiempo que dedicaba en la oficina.*

*3.3 Los servidores sujetos al trabajo remoto no generan «horas extras» propiamente; sin embargo, ello no impide que se les pueda asignar labores adicionales a su carga regular; así, la cantidad de horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de licencia con goce de haber compensable, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.”*

- 2.5 Asimismo, mediante la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021<sup>1</sup> se modificó el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505<sup>2</sup> disponiendo, entre otros, en su numeral 4.1, como mecanismo de compensación, en el supuesto que el servidor se encuentre realizando trabajo remoto, lo siguiente:

<sup>1</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano, el 24 de junio de 2021

<sup>2</sup> Cuya vigencia fue ampliada por el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 139-2020, hasta el 28 de julio de 2021; y, posteriormente, mediante la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, se dispuso que el Decreto legislativo N° 1505 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

“4.1 (...)”

*Para el caso de los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la citada licencia con goce de remuneraciones y que luego se hubieran reincorporado mediante la modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la recuperación de las horas no laboradas mediante la modalidad de trabajo remoto. Excepcionalmente, en el marco de la recuperación realizada mediante trabajo remoto, resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor.*

*Sin perjuicio de lo anterior, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente, inclusive durante la Emergencia Sanitaria.*

(...)”

(El subrayado es nuestro)

- 2.6 En ese sentido, de acuerdo con lo señalado, es posible que el servidor que se encuentre realizando trabajo remoto pueda realizar la compensación de la LCGH también bajo la misma modalidad de trabajo, para lo cual corresponderá a la entidad (en virtud a su poder de dirección) determinar a cuántas horas de trabajo equivaldrán las labores adicionales que se le asignen a dicho servidor.
- 2.7 Ahora bien, atendiendo a la consulta planteada, corresponderá a la entidad evaluar el caso en concreto a efectos de determinar la posibilidad de asignar labores adicionales en el trabajo remoto, ello considerando que para la ejecución de las tareas regulares asignadas en el trabajo remoto el servidor empleará la misma cantidad de tiempo que dedicaba en el trabajo presencial.
- 2.8 Por otra parte, de realizarse labores adicionales asignadas por la entidad y no se tengan horas pendientes por devolver, no existiría impedimento alguno para que las horas de trabajo equivalentes a dichas labores adicionales puedan ser utilizadas para ser compensadas con descanso físico.

### **Efectos de la licencia sin goce de haber**

- 2.9 Al respecto, debemos señalar que, si un servidor se encuentra con licencia sin goce de remuneraciones, estaremos frente a una suspensión perfecta del vínculo laboral, lo que conlleva el cese de las obligaciones recíprocas tanto del empleador (pago de remuneración), como la del servidor (prestar sus servicios), sin afectar la subsistencia de la relación laboral.
- 2.10 Siendo así, en atención a la consulta planteada, se colige que la licencia sin goce de haber no debe ser compensada por el servidor debido a que durante el ejercicio de esta el empleador no realiza ninguna contraprestación económica a favor del servidor.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 Respecto a la posibilidad de realizar horas extras en la modalidad de trabajo remoto nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000839-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos en todos sus extremos.



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"

- 3.2 De acuerdo con el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, modificado por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, es posible que el servidor que se encuentre realizando trabajo remoto pueda optar por realizar la compensación de la LCGH también bajo la misma modalidad de trabajo, para lo cual corresponderá a la entidad (en virtud a su poder de dirección) determinar a cuántas horas de trabajo equivaldrán las labores adicionales que se le asignen a dicho servidor.
- 3.3 De no tenerse horas pendientes por devolver, como consecuencia de la licencia con goce de haber compensable, no existiría impedimento alguno para que las horas de trabajo equivalentes a las labores adicionales asignadas por el empleador puedan ser utilizadas para ser compensadas con descanso físico.
- 3.4 La licencia sin goce de haber no debe ser compensada por el servidor debido a que durante el ejercicio de esta el empleador no realiza ninguna contraprestación económica a favor del servidor.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah

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: H4T6VSE