



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 : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta 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 las horas extras en las entidades de la Administración Pública
b) Sobre la posibilidad de realizar horas extras en la modalidad de trabajo remoto

Referencia : Oficio N° 0198-2021-MTPE/4/12

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, la Jefa (e) de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Es posible que los/as servidores/as civiles sujetos/as a la modalidad de trabajo remoto realicen labores en sobretiempo?
- b) De ser afirmativo, ¿Cuál sería el procedimiento a seguir para su realización?
- c) ¿El trabajo en sobretiempo generado por labores remotas únicamente tiene efectos compensatorios de las horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones que refiere el artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020?

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 las horas extras en las entidades de la Administración Pública

- 2.4 Se entiende por trabajo en sobretiempo o en horas extras a "*aquel prestado en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo [...]*"¹.
- 2.5 En virtud del numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, se establece que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 2.6 Es así que, debido a la prohibición antes mencionada, en caso de producirse en el sector público trabajo en sobretiempo o en horas extras, este podría ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico, lo cual no generaba gasto adicional a la entidad empleadora.
- 2.7 Dicha compensación debe ser realizada conforme a los criterios señalados en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado en el año 2012, que precisa como requisito la autorización expresa del servidor, salvo que dicha autorización haya sido realizada con anterioridad o que por alguna norma interna- que haya sido de conocimiento previo por el trabajador- se establezca que el trabajo en sobretiempo será compensado con periodos equivalentes de descanso físico².
- 2.8 En ese sentido, corresponde a las entidades de la Administración Pública regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación por descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

Sobre la posibilidad de realizar horas extras en la modalidad de trabajo remoto

- 2.9 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), 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

¹ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), p. 27.

² Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), p.34.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.”*

2.10 Es preciso señalar que mediante la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021³ se modificó el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505⁴ disponiendo, entre otros, que la compensación de las horas no laboradas por los servidores que estuvieron con licencia con goce de haber se debe realizar cuando dichos servidores se reincorporen al trabajo.

2.11 Asimismo, en su numeral 4.1, establece como mecanismo de compensación, en el supuesto que el servidor se encuentre realizando trabajo remoto, lo siguiente:

“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)

2.12 En ese sentido, de acuerdo con lo señalado, 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.

III. Conclusiones

3.1 En el sector público, de producirse trabajo en sobretiempo o en horas extras este podría ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico. Las entidades públicas,

³ Publicado en el diario oficial El Peruano, el 24 de junio de 2021

⁴ 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.



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"

independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.

- 3.2 Corresponde a las entidades de la Administración Pública regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación por descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.
- 3.3 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.
- 3.4 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.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/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: **VXMDJMQ**