



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

Asunto : Sobre las Reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Carta N° 002-2021-LAOH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consultan a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es posible considerar las horas extras trabajadas durante años anteriores al 2020, para compensar el tiempo otorgado por licencia con goce de haber debido a la pandemia?
- b. ¿Es posible recuperar minutos al día para que sean consideradas para la compensación de las horas otorgadas por la licencia con goce de haber debido a la pandemia? ¿o existe alguna disposición que determine un tiempo mínimo de trabajo en sobretiempo para que se consideren para la compensación?
- c. ¿Existen consideraciones mínimas que debe considera la entidad pública para evaluar la compensación de horas otorgadas por la licencia con goce de haber debido a la pandemia?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Sobre la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional

- 2.4. Como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020¹ y 029-2020², los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público.
- 2.5. Una de estas medidas fue la licencia con goce de haber compensable³(en adelante, LCGH compensable), la cual se pensó para 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.
- 2.6. Sin embargo, como su propio nombre lo indica, la LCGH compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas que la entidad remuneró al servidor beneficiado. Para la compensación de horas en los casos de LCGH se debe considerar las disposiciones establecidas en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505⁴, el cual ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021.
- 2.7. Es de advertir que el mencionado artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 fue modificado por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, publicado el 24 junio 2021. Como producto de ello, la recuperación de horas a través del trabajo presencial puede darse, inclusive, durante la vigencia del EEN.
- 2.8. Como consecuencia de las modificaciones realizadas al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, a partir del 25 de junio de 2021, 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; asimismo, se deberán tener en cuenta los nuevos mecanismos de compensación ahí establecidos.
- 2.9. De acuerdo con lo señalado, actualmente, los mecanismos de compensación establecidos en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 son los siguientes:

¹ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

³ Numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020; inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

⁴ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones

**Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505**

4.1	<p>Los/as servidores/as civiles que durante la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, pueden realizar la recuperación de horas bajo la modalidad de trabajo remoto o una modalidad mixta; para efectos de lo cual, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
4.2	<p>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.</p>
4.3	<p>Las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de trabajo a partir del inicio de la Emergencia Sanitaria, ya sean financiadas por la entidad, gestionadas por ésta a través de becas, o financiadas por cuenta propia de los/las servidores/as civiles, serán consideradas como una forma de compensación siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta como temas referidos al sector salud, competencias (trabajo en equipo, planificación, organización, gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, seguimiento y monitoreo, innovación o creatividad, entre otros que faciliten la gestión del trabajo en modalidad remota, mixta o presencial), conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; o a temas referidos a los sistemas administrativos o a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil (integridad, calidad de servicio a la ciudadanía, gobierno y transformación digital, derechos humanos, interculturalidad, género, y desarrollo territorial).</p> <p>La compensación será válida en tanto la oficina de recursos humanos, de manera previa o posterior al desarrollo de la capacitación, verifique el cumplimiento de la alineación, siempre que estas se hayan ejecutado en el periodo de la Emergencia Sanitaria.</p>
4.4	<p>Las horas de labores desarrolladas mediante trabajo remoto, durante el descanso físico semanal y en el marco de la Emergencia Sanitaria, serán consideradas como horas en sobretiempo para efectos de la compensación a la que se refiere el presente artículo, siempre que tengan carácter voluntario y cuenten con autorización del jefe inmediato. Las horas de labores señaladas no deben haber sido compensadas con descanso físico en su debida oportunidad</p>

Es preciso señalar que, en caso el servidor se encuentre realizando trabajo remoto y este opte por realizar la compensación de la LCGH también bajo la misma modalidad de trabajo, corresponderá a la entidad determinar a cuántas horas de trabajo equivaldrán las labores adicionales que se le asignen al servidor.



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"

- 2.10. En ese marco, cada entidad deberá evaluar los casos en concreto a efectos de determinar el mecanismo de compensación aplicable a sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

III. Conclusiones

- 3.1. Para la compensación de horas en los casos de LCGH se debe considerar las disposiciones establecidas en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, el cual ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021.
- 3.2. Como consecuencia de las modificaciones realizadas al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, a partir del 25 de junio de 2021, 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.
- 3.3. Cada entidad deberá evaluar los casos en concreto a efectos de determinar el mecanismo de compensación aplicable a sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccgo/ktc
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: **JWNOZFN**