



Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC**

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones otorgada en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19  
b) Sobre el lugar para desarrollar trabajo remoto

Referencia : Oficio N° D000315-2021-MIDIS-OGRH

**I. Objeto de la consulta:**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe (e) de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social realiza a SERVIR las siguientes consultas:

Considerando que a la fecha se sigue ampliando Estado de Emergencia Nacional, y por ende el personal está laborando bajo la modalidad de trabajo remoto:

- a) ¿Es posible considerar las horas laboradas fuera de la jornada laboral, al personal que labore bajo la modalidad de trabajo remoto? y de esta manera devolver las horas de licencia con goce de remuneraciones
- b) ¿Es posible que el personal realice sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto desde el extranjero?
- c) ¿De qué manera se contabiliza las horas de recuperación debido a que el personal bajo la modalidad de trabajo remoto no está sujeto a registro de asistencia?
- d) ¿Las horas de capacitación que no estén dentro del programa Compenso Capacitándome pueden ser utilizadas para compensar la licencia con goce?
- e) ¿Las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020, se puede considerar como una forma de compensación?

**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.

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

- 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 compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones otorgada en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID–19**

- 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° 026-2020 y 029-2020, 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 compensable (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 No obstante, la LCGH compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas debido a que la entidad tiene la obligación de no afectar la remuneración del servidor en dicha situación.
- 2.7 Ahora, 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<sup>1</sup>, el cual ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021<sup>2</sup>, publicado en el diario oficial El Peruano, el 24 de junio de 2021.
- 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.

<sup>1</sup> En virtud del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 139-2020, se amplió la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 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.

<sup>2</sup> 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



- 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:

<b>Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505</b>	
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. 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.</p> <p>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>

- 2.10 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.



- 2.11 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.

### **Sobre el lugar para desarrollar trabajo remoto**

- 2.12 De acuerdo con el artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, 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.
- 2.13 Conforme se advierte, en el marco del trabajo remoto, ya no se comparten espacios físicos como antes, sino que cambia el lugar de prestación de servicios pudiendo ser el domicilio del servidor o lugar de aislamiento domiciliario.
- 2.14 Ahora, es preciso señalar que, durante el desarrollo del trabajo remoto, forma parte de las funciones del servidor el manejar y organizar su tiempo para cumplir con responsabilidad sus propios horarios y las actividades que se le han delegado, así como, estar disponible durante la jornada habitual de trabajo para las coordinaciones o por si se necesitara de algún encargo imprevisto. Asimismo, es también una obligación del servidor comunicar a su jefe inmediato las dificultades o incidencias que dificulten el ejercicio del trabajo remoto para el tratamiento respectivo<sup>3</sup>.
- 2.15 Por su parte, la entidad debe tener en cuenta que el trabajo remoto se mide a través del cumplimiento de encargos, actividades o metas. Así, podrá realizar un control efectivo de la prestación de servicios a través de resultados objetivos<sup>4</sup>.
- 2.16 En esa línea, de acuerdo con la normativa vigente, se colige que el trabajo remoto se presta desde el lugar donde el/la servidor/a se encuentre, ya sea dentro o fuera del país. No obstante, el trabajador debe estar disponible inmediatamente para realizar sus labores de forma presencial o mixta, cuando la entidad vea la necesidad de que ello se realice, bajo responsabilidad del servidor ante algún incumplimiento.

### **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 deben realizar cuando dichos servidores se reincorporen al trabajo.

<sup>3</sup> De acuerdo con la "[Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas](#)", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000048-2020-SERVIR-PE

<sup>4</sup> De acuerdo con lo señalado en el Informe Técnico N° 000105-2021-SERVIR-GPGSC



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"

- 3.3 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.
- 3.4 De acuerdo con la normativa vigente, se colige que el trabajo remoto se presta desde el lugar donde el/la servidor/a se encuentre, ya sea dentro o fuera del país. No obstante, el trabajador debe estar disponible inmediatamente para realizar sus labores de forma presencial o mixta, cuando la entidad vea la necesidad de que ello se realice, bajo responsabilidad del servidor ante algún incumplimiento.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Coordinador de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/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: FYYNUET