

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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 : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : De la jornada laboral en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 23-2021/OS-GAJ

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Asesoría Jurídica del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - OSINERGMIN consulta a SERVIR si en el contexto de la Emergencia Nacional, resulta posible implementar un rol de guardias por emergencias, lo cual implica la modificación de los horarios de trabajo del personal, considerando que ello implicará la realización de actividades en sobretiempo del personal que realizan trabajo presencial, así como la realización de actividades durante el período de desconexión digital del personal que realiza trabajo remoto en la entidad.

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.

De la jornada laboral en la Administración Pública

- 2.4 En principio, debemos señalar que la Constitución Política del Estado establece, en su artículo 25, que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales,

como máximo. De este modo, la jornada máxima de trabajo no puede superar las horas indicadas, por lo que cabe la posibilidad de establecer jornadas inferiores a dicha jornada, pero no superar el límite establecido.

- 2.5 En concordancia con la norma fundamental, la Décima Disposición Final del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, dispone que la jornada laboral del sector público es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; y cuando la Ley disponga una jornada menor, esta será destinada de manera preferente a la atención al público.
- 2.6 Ahora bien, 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 029-202², los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público.
- 2.7 Una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, el cual consiste en la prestación subordinada de servicios desde el domicilio o lugar de aislamiento, empleando los medios o mecanismos tecnológicos que faciliten el desarrollo de las labores, cuando sean compatibles con esta modalidad de trabajo.
- 2.8 Así, para la prestación de servicios en la modalidad de trabajo remoto, las entidades públicas deberán observar lo dispuesto en la [«Directiva para la aplicación del trabajo remoto»](#) (de cumplimiento obligatorio), además, podrán tomar como referencia lo expresado en la [«Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas»](#).
- 2.9 Cabe precisar que, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentre conectado a los medios digitales que emplea para realizar sus funciones. Es decir, en el trabajo remoto se evalúa el cumplimiento de metas.
- 2.10 Además, las coordinaciones de carácter laboral deben darse solo durante el horario habitual de trabajo de la entidad, para lo cual los servidores deberán encontrarse disponibles indistintamente si coincide o no con el rango horario en el que optaron por desarrollar el trabajo remoto.
- 2.11 En esa línea, la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia 127-2020 incorporó los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al numeral 18.1 del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador

18.1. Son obligaciones del empleador:

(...).

18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos

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.



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"

utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. (...)"

(Resaltado nuestro).

- 2.12 Estando a lo expuesto, corresponde que las entidades públicas observen la jornada máxima reconocida en la Constitución, así como el derecho a la desconexión digital de los servidores.

III. Conclusiones

- 3.1 La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales conforme lo establece el artículo 25 de la Constitución Política del Estado.
- 3.2 Como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), se implementó el trabajo remoto, el cual consiste en la prestación subordinada de servicios desde el domicilio o lugar de aislamiento, empleando los medios o mecanismos tecnológicos que faciliten el desarrollo de las labores, cuando sean compatibles con esta modalidad de trabajo.
- 3.3 Además, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentre conectado a los medios digitales que emplea para realizar sus funciones. Es decir, en el trabajo remoto se evalúa el cumplimiento de metas.
- 3.4 La Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia 127-2020 incorporó los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al numeral 18.1 del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, estableciendo –entre otros- el derecho a la desconexión digital del trabajador.
- 3.5 Corresponde a las entidades públicas observar la jornada máxima reconocida en la Constitución, así como el derecho a la desconexión digital de los servidores.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

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: EHAQE6X