



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Compensación de licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional mediante horas extra en el trabajo presencial y remoto

Referencia : Oficio N° 290-2020-0900-GGP-MSI

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Gerente de Gestión de Personas de la Municipalidad de San Isidro consulta sobre la posibilidad de efectuar trabajo en sobretiempo durante el Estado de Emergencia Nacional a efectos de acumular horas para la devolución de horas de licencia con 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.

Sobre la compensación de licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional mediante trabajo remoto

2.2 La devolución de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional (EEN) a través del trabajo remoto fue abordada en el [Informe Técnico N° 001224-2020-SERVIR-GPGSC](#):

2.5 De lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, se advierte que es factible la recuperación de horas a través del trabajo remoto, siendo posible que la entidad asigne labores adicionales a las encargadas de forma ordinaria para reducir las horas de licencia con goce de haber pendiente de compensación.

En dicho escenario corresponderá a la entidad determinar a cuántas horas de trabajo equivaldrán las labores adicionales asignadas para desarrollar mediante trabajo remoto, las cuales serán consideradas como parte de la devolución de horas de licencia que el servidor debe efectuar.

2.3 De modo que, si bien en el [Informe Técnico N° 001013-2020-SERVIR-GPGSC](#) señalamos que los servidores sujetos al trabajo remoto no generan «horas extra» propiamente, ello no

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: MWAJH2I



impide que se les pueda asignar labores adicionales a su carga regular (ver numeral 2.5 del [Informe Técnico N° 001448-2020-SERVIR-GPGSC](#)). La cantidad de horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas por el jefe inmediato a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de licencia con goce de haber compensable.

Sobre la compensación de licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional mediante horas extra en el trabajo presencial

2.4 Con relación a este tema, nos remitimos a lo desarrollado en el [Informe Técnico N° 001283-2020-SERVIR-GPGSC](#):

3.1 Lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM no supone el restablecimiento de la prestación presencial de servicios para todos los servidores civiles de la entidad.

3.2 Los horarios de ingreso y salida señalados en el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM únicamente podrían ser aplicados a aquellos servidores civiles cuyo puesto ha sido identificado como parte de la mínima cantidad de puestos que se deben desarrollar de forma presencial.

3.3 A efectos de cautelar las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, de forma temporal y extraordinaria se puede modificar la jornada y horario de trabajo presencial, conforme con lo establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505. Esto es, establecer horarios escalonados de ingreso y salida así como reducir la jornada semanal de trabajo.

2.5 Es decir, las entidades tienen la capacidad de fijar horarios de ingreso y salida distintos al contenido en el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM. Además, es necesario resaltar que dicha norma no restringe la posibilidad de que la entidad, de forma excepcional, asigne tareas adicionales que demanden al servidor –previa autorización– realizar trabajo en sobretiempo mientras el EEN se encuentre vigente.

2.6 Por lo que la presunta contradicción aducida por el consultante responde, en realidad, a una lectura errada que este realizó respecto del numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, interpretación que en ningún momento SERVIR ha plasmado en sus informes técnicos.

2.7 Finalmente, recordamos que la devolución de horas de licencia con goce de haber compensable mediante trabajo presencial en sobretiempo fue abordada en el [Informe Técnico N° 001491-2020-SERVIR-GPGSC](#) donde señalamos la diferencia entre la recuperación efectiva a través del trabajo presencial y la recuperación a través de la acumulación de horas extra:

2.5 La diferencia entre este mecanismo de devolución con la acumulación de horas extra es que, en el primero, la entidad establece un cronograma de compensación definiendo la cantidad mínima de horas a devolver cada día.

2.6 Por su parte, la compensación mediante la acumulación de horas extra se da de manera fortuita cuando el servidor que realiza trabajo presencial debe permanecer más horas prestando servicios –previa autorización– para dar cumplimiento a las labores o actividades encomendadas.



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 de la Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 En el desarrollo del trabajo remoto se puede asignar labores adicionales a la carga regular de los servidores. La cantidad de horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas por los jefes inmediatos a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de licencia con goce de haber compensable.
- 3.2 Por su parte, aquellos servidores que realicen trabajo presencial y a los cual la entidad les encomiende tareas adicionales que demanden realizar trabajo en sobretiempo, podrán aplicar esas horas extra para la devolución de horas de licencia con goce de haber compensable. En este caso, la permanencia en el centro de labores luego de la conclusión de la jornada debe haber sido previamente autorizada por la entidad.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: MWAJH2I