



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 : a) Horario de labores durante el trabajo remoto  
b) Compensación de licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional mediante trabajo remoto  
c) Oportunidad de la devolución de horas por la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Oficio N° 059-2020-TP/DE/UA-CFRRHH

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia la Coordinación Funcional de Recursos Humanos del Programa Trabaja Perú nos formula las siguientes preguntas:

- a) ¿La prestación de labores mediante de trabajo remoto está sujeta al horario de trabajo pactada con anterioridad a la declaración del Estado de Emergencia Nacional?
- b) Dado lo señalado en el Informe Técnico N° 1013-2020-SERVIR-GPGSC, contrastado con lo establecido en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia a la "Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas", emitida por SERVIR; agradeceríamos precisar el texto normativo que sustente la afirmación de que el servidor que realiza trabajo remoto no genera horas extras al no encontrarse sujeto a horario.
- c) Teniendo en consideración lo establecido en el numeral 4.2 del Decreto Legislativo N° 1505, así como lo señalado por la GPGSC en el Informe Técnico N° 001225-2020-SERVIR-GPGSC (sobre imposibilidad de realizar sobretiempo durante el trabajo presencial); ¿aquellos servidores civiles que adeudan horas a la entidad, producto del otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable podrán compensar dichas horas mediante la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto?
- d) ¿Es posible que, previa autorización y validación conforme a las normativas internas de la entidad, el servidor que presta servicios bajo la modalidad de trabajo remoto genere horas en sobretiempo (horas extras)?
- e) Considerando lo señalado en el Informe Técnico N° 001307-2020-SERVIR-GPGSC — respecto a que deben considerarse las horas en sobretiempo acumuladas hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional— ¿En qué momento podrán compensarse las horas adeudadas por causa del otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable? ¿Luego de la culminación de la emergencia sanitaria y/o estado de emergencia o antes de su culminación?

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: M5R2AJY



## 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.

### Sobre el horario de labores durante el trabajo remoto

- 2.3 Este tema ha sido explicado en el [Informe Técnico N° 001234-2020-SERVIR-GPGSC](#):

*2.5 De lo expuesto en ambos instrumentos normativos se desprende que, a diferencia del trabajo presencial, 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.*

*2.6 Para tal fin, la entidad debe tener identificadas cuáles son las actividades de cada puesto y su producción regular en periodos delimitados de tiempo (diario, semanal, mensual, etc.). Así, la cantidad de encargos a asignar podrá ser proporcional a la producción que el servidor tenía durante la jornada de trabajo presencial. En los instrumentos arriba mencionados las entidades encontrarán las pautas y formatos para una medición apropiada.*

- 2.4 Y es que, a diferencia del trabajo presencial, en el cual durante la jornada de trabajo el servidor dedica su tiempo exclusivamente a desarrollar las labores encomendadas por la entidad; en el trabajo remoto, al desarrollarse en el domicilio y atendiendo a las situaciones domésticas que puedan surgir, se busca un adecuado balance entre la vida familiar y la laboral.
- 2.5 Por ello el control de asistencia no resulta efectivo en el trabajo remoto, toda vez que la entidad no puede supervisar que el servidor dedique la totalidad de la jornada de trabajo a la prestación de servicios. Dicho control de asistencia solo monitorea que el servidor estuvo conectado en determinados momentos del día pero no garantiza su permanencia durante la jornada.
- 2.6 A fin de llevar a cabo un mejor control, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR –en ejercicio de las facultades reconocidas por el Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>– dispuso que el

<sup>1</sup> Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



trabajo remoto se mida a través del cumplimiento de encargos, actividades o metas. De este modo, la entidad podrá realizar un control efectivo de la prestación de servicios a través de resultados objetivos.

- 2.7 Lo señalado en el numeral precedente es compatible con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política<sup>2</sup> toda vez que, de acuerdo a lo explicado en la página 20 de la [«Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas»](#)<sup>3</sup>, es responsabilidad de los jefes establecer las actividades a desarrollar mediante trabajo remoto y fijar el plazo para realizar el respectivo seguimiento.

Al hacer ello, se deberá buscar que la carga laboral a asignar mediante trabajo remoto sea equivalente a la producción que el servidor tenía en el mismo periodo de tiempo cuando realizaba trabajo presencial. De tal modo, para la ejecución de encargos, el servidor (en su domicilio) empleará la misma cantidad de tiempo que dedicaba en la oficina.

- 2.8 Si bien el escenario óptimo sería que el cumplimiento de encargos se dé durante el horario habitual de trabajo de la entidad, en el trabajo remoto los servidores podrán optar por laborar en horarios alternativos que se adapten a sus actividades domésticas<sup>4</sup>, siempre que cumplan con entregar los encargos en el plazo predefinido por la entidad.
- 2.9 Adicionalmente, conforme señalamos en el numeral 5.2 de la [«Directiva para la aplicación del trabajo remoto»](#)<sup>5</sup>, para asegurar que los servidores disfruten su tiempo libre, 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.

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

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

---

«Artículo 10.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

a) Formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil.

[...]

c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas. [...].»

<sup>2</sup> **Constitución Política de 1993**

«Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio».

<sup>3</sup> Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000048-2020-SERVIR-PE.

<sup>4</sup> Siempre que la naturaleza de las funciones lo permitan. Así, por ejemplo, la atención al público mediante trabajo remoto necesariamente se llevará a cabo en el horario predefinido por la entidad.

<sup>5</sup> Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

*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.*

- 2.11 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 impide que se les pueda asignar labores adicionales a su carga regular (ver numeral 2.7 de este informe). 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.

### **Sobre la oportunidad de la devolución de horas por la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional**

- 2.12 Este tema fue objeto de análisis en el [Informe Técnico N° 001292-2020-SERVIR-GPGSC](#), que señala lo siguiente:

*2.7 Con relación a este tema, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 001031-2020-SERVIR-GPGSC, que explica didácticamente las reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional así como también desarrolla las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia N° 078-2020, incluyendo a quiénes va dirigido el reintegro de montos descontados antes de la vigencia de dicha norma.*

*2.8 Es necesario precisar que, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, la recuperación de horas de licencia a través del trabajo presencial recién será viable una vez que culmine el EEN.*

*2.9 Mientras el EEN perdure, los servidores podrán acogerse a las otras medidas de compensación previstas en la norma, lo que también incluye realizar trabajo en sobretiempo a efectos de acumular horas extra que, posteriormente, servirán para reducir las horas pendientes de compensación de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.4 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.*

- 2.13 Cabe recordar que el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505<sup>6</sup> plantea diferentes alternativas para que los servidores puedan efectuar la devolución de horas correspondientes a la licencia con goce de haber compensable.

<sup>6</sup> Decreto Legislativo N° 1505 – Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19

«Artículo 4.- Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones

4.1 Los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.

RECUPERACIÓN EFECTIVA (num. 4.1 y 4.2)	CAPACITACIONES (num. 4.3)	HORAS EXTRA (num. 4.4)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo presencial o remoto.</li><li>• La entidad fija la cantidad mínima de horas a recuperar diariamente.</li><li>• Se toma en cuenta las particularidades de el/la servidor/a.</li><li>• Admite otros mecanismos compensatorios.</li><li>• Puede ser durante 2021, inclusive.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solo horas de capacitación fuera del horario de trabajo del 12/05/20 al 31/12/20.</li><li>• Las capacitaciones deben estar relacionadas con los objetivos institucionales, funciones asignadas y/o temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o derivados.</li><li>• Únicamente capacitaciones canalizadas por la entidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pueden aplicarse las horas de trabajo en sobretiempo generadas y no compensadas.</li><li>• La norma no delimita la antigüedad máxima de las horas de trabajo en sobretiempo, por lo que la entidad analizará caso por caso.</li></ul>

- 2.14 De dichas alternativas –u otras que puedan pactar los servidores con las entidades– la única cuya aplicación se encuentra condicionada al término del Estado de Emergencia Nacional (EEN) es la recuperación efectiva a través del trabajo presencial. Todos los demás mecanismos de compensación pueden ser empleados desde el 12 de mayo de 2020, fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1505.
- 2.15 La diferencia entre la recuperación efectiva a través del trabajo presencial 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.
- 2.16 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<sup>7</sup>.

4.2 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.

4.3 Las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

4.4 Los/as servidores/as civiles que tuvieran horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

4.5 A efectos de lo antes señalado, exceptúese a las entidades del sector público de lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, vigente de acuerdo con lo establecido en la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público».

<sup>7</sup> Con relación a la pregunta c), se advierte que la entidad consultante ha realizado una lectura errada del Informe Técnico N° 001225-2020-SERVIR-GPGSC. La imposibilidad de autorizar la permanencia de servidores una vez concluida la jornada establecida para la realización de horas en sobretiempo se encuentra referida al escenario en el cual la entidad hubiese aplicado la reducción de jornada laboral.



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 ejercicio de sus facultades, SERVIR dispuso que el trabajo remoto se mida a través del cumplimiento de encargos. Ello permite efectuar un control de la prestación de servicios a través de resultados objetivos.
- 3.2 Este mecanismo de control es compatible con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política pues la carga laboral a asignar mediante trabajo remoto deberá ser equivalente a la producción que el servidor realizaba mediante trabajo presencial. Así, la ejecución del trabajo remoto implicará dedicar la misma cantidad de tiempo que le tomaba el trabajo presencial.
- 3.3 Idealmente el cumplimiento de encargos se debe dar durante el horario habitual de trabajo de la entidad. No obstante, a fin de adaptarse a sus actividades domésticas, los servidores podrán optar por laborar en horarios alternativos siempre que cumplan con entregar los encargos en el plazo predefinido por la entidad.
- 3.4 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, inclusive si optaron por realizar el trabajo remoto en horarios alternativos.
- 3.5 El numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 habilita a efectuar la devolución de horas de licencia con goce de haber compensable a través del trabajo remoto. De optar por dicha modalidad, la entidad determinará a cuántas horas de trabajo equivaldrán las labores adicionales asignadas para desarrollar mediante trabajo remoto.
- 3.6 De las alternativas de devolución de horas por la licencia con goce de haber compensable previstas en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, la única cuya aplicación se encuentra condicionada al término del Estado de Emergencia Nacional es la recuperación efectiva a través del trabajo presencial.
- 3.7 Los demás mecanismos de devolución, incluyendo la compensación mediante acumulación de horas extra, se encuentran vigentes y disponibles para su uso desde el 12 de mayo de 2020.

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: M5R2AJY