

**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 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) Prestación presencial de servicios en el marco del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM
b) Reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional

Referencia : URH-0279-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Agraria La Molina nos formula las siguientes consultas:

- a) Respecto al horario de trabajo en el marco del Decreto Legislativo N° 1505 y el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, en ese sentido aún es posible la reducción del horario de trabajo o por el contrario debe darse el horario propuesto en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM.
- b) En el marco del Decreto de Urgencia No. 78-2020 han surgido las siguientes preguntas:
- Respecto a la compensación de horas ¿debe realizarse a partir del 01/07 o una vez levantada la emergencia nacional sanitaria y estado de emergencia?
 - En caso de no renovación de contrato durante el Estado de Emergencia y antes de la emisión del Decreto de Urgencia N° 078-2020 ¿debe devolverse si se ha hecho descuento alguno en su liquidación pese a que el art. 2 de la norma en cuestión indica que no existe exoneración de la compensación en caso de no renovación?
 - ¿Debe accionar el área legal de nuestra entidad para la recuperación de horas no compensadas?

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

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: NJMFNUF

asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre el trabajo presencial durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19

- 2.3 Durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 (ES) y la vigencia del Estado Nacional de Emergencia (EEN) se dispuso que la presencia de los servidores civiles – indistintamente de su régimen laboral– en los centros de labores se reduzca al mínimo indispensable.¹ Para no interrumpir la prestación de servicios se creó el trabajo remoto² como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar COVID-19.
- 2.4 Sin embargo, con el levantamiento del aislamiento social obligatorio en la mayoría de regiones del país, se hizo necesario dictar lineamientos orientados a ordenar el desarrollo de las labores presenciales de los servidores civiles, principalmente de aquellos cuya función consiste en brindar atención presencial a la ciudadanía.
- 2.5 Ello se materializó a través del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, cuyo artículo 10³ estableció horarios diferenciados de ingreso y salida al centro de labores tanto para los servidores civiles que brindan atención a la ciudadanía como para aquellos que no lo hacen.
- 2.6 De ningún modo debe interpretarse que el artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM restablezca la totalidad de la prestación presencial de servicios. No puede pasarse por alto que el numeral 10.1 del referido artículo establece expresamente que la entidad deberá priorizar el trabajo remoto como mecanismo preferido de trabajo.

¹ Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

² Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

³ **Decreto Supremo N° 116-2020-PCM – Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19**

«Artículo 10.- De las actividades del Sector Público y la atención a la ciudadanía

10.1 Las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno desarrollan sus actividades de manera gradual, para lo cual adoptarán las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto, implementando o habilitando la virtualización de trámites, servicios u otros. Para ello, el horario de ingreso y salida a los centros de labores (trabajo presencial) de los funcionarios, servidores, así como para cualquier persona que tenga vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza se realiza de la siguiente manera:

Actividad	Horario de entrada	Horario de salida
Personas que no brindan atención presencial a la ciudadanía	07:00 horas	16:00 horas
Personas que brindan atención presencial a la ciudadanía	10:00 horas	19:00 horas

10.2 Las entidades públicas pueden establecer mecanismos de programación de citas de atención al público mediante medios digitales para optimizar su programación.

10.3 Están excluidos de los horarios declarados en el presente artículo aquellas actividades indispensables, en todo tipo de entidad del sector público, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la actividad ordinaria de la entidad o empresa. Tales labores y la designación de los trabajadores respectivos que continuarán laborando son determinadas por el Titular de la entidad o quien éste delegue.

10.4 Las entidades del Sector Público, dentro de su capacidad y límites presupuestales autorizados de conformidad con las normas de la materia, deberán continuar garantizando la cadena de pagos, a los proveedores de bienes y servicios que hayan contratado».

- 2.7 En tal sentido, los horarios de ingreso y salida plasmados en el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM únicamente podrían ser aplicados a aquellos servidores civiles cuyo puesto ha sido identificado como parte del minúsculo grupo que debe realizar labores presenciales, ya sea por la incompatibilidad del puesto con el trabajo remoto, la falta de medios tecnológicos o porque este forma parte de los servicios mínimos indispensables que necesariamente deben ejecutarse presencialmente.
- 2.1 No obstante, el precitado numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM también establece que la entidad deberá salvaguardar las restricciones sanitarias y el distanciamiento social. Dichas medidas implican vigilar, entre otras cosas, que entre cada servidor civil deba existir, como mínimo, un metro de distancia⁴.
- 2.2 Para tal fin, las entidades públicas de forma temporal y extraordinaria se encuentran autorizadas a introducir modificaciones en la jornada y horario de trabajo presencial, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505⁵.
- 2.3 De modo que, una vez que se hayan identificado los puestos que deben realizar trabajo presencial, la entidad podrá definir horarios escalonados de ingreso y salida, así como establecer jornadas de trabajo semanales inferiores a las cuarenta o cuarenta y ocho horas, sin que ello signifique inobservar lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM.
- 2.4 Igualmente, la entidad podrá optar por las modalidades mixtas de prestación de servicios⁶. Esto es, combinar días de prestación presencial de servicios, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable (en caso aplique).
- 2.5 Es necesario precisar que las medidas planteadas por las normas mencionadas anteriormente tienen carácter de extraordinarias y temporales, prevaleciendo sobre cualquier otra disposición que regule el horario y jornada de trabajo de la entidad

⁴ Numeral 7.2.5 de los «Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19»; aprobado por Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA.

⁵ **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 2.- Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas

2.1 De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020, autorizase a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo. Dichas medidas pueden consistir, sin limitarse a estas y sin trasgredir la finalidad del presente decreto legislativo, en:

a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo, las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.

b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.

c) Reducir la jornada laboral.

d) Modificar el horario de trabajo.

e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.

f) Proporcionar medios de transporte para el traslado de los/as servidores/as civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud.

g) Proporcionar los equipos de protección personal a los/as servidores/as civiles de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.

h) Vigilar la salud de los/as servidores/as civiles conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud. [...].»

⁶ Inciso a) del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505; Numeral 3 de la «Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19» aprobada por Resolución 000030-2020-SERVIR-PE.

(reglamento interno, directiva, convenio colectivo, etc.), la cual recobrará su orden de prioridad una vez que culmine la ES o las normas citadas pierdan vigencia.

- 2.6 Si bien la entidad tiene la potestad de fijar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, SERVIR –como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos– exhorta a que la prestación presencial de servicios se reduzca a la menor cantidad posible de puestos, debiendo priorizar el trabajo remoto o, en su defecto, las modalidades mixtas de prestación de servicios.

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

- 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.

III. Conclusiones

- 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.



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"

- 3.4 Las normas señaladas en el presente informe tienen carácter de extraordinarias y temporales, por lo que prevalecerán sobre cualquier otra disposición que regule el horario y jornada de trabajo de la entidad.
- 3.5 SERVIR exhorta a las entidades a que la prestación presencial de servicios se reduzca a la menor cantidad posible de puestos, debiendo priorizar el trabajo remoto o –en su defecto– las modalidades mixtas de prestación de servicios.
- 3.6 Recomendamos revisar el Informe Técnico N° 001031-2020-SERVIR-GPGSC, que explica las reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable establecidas en el Decreto Legislativo N° 1505 y Decreto de Urgencia N° 078-2020.
- 3.7 La recuperación de horas de licencia a través del trabajo presencial recién será viable una vez que culmine el EEN. Mientras tanto, los servidores podrán acogerse a las otras medidas de compensación previstas en la norma, incluyendo la acumulación de horas extra.

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: NJMFNUF