Firmado digitalmente por SU LAY Cynthia Cheenyi FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/07/30 11:58:32-0500

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

Lima, 30 de julio de 2020

INFORME TECNICO N° 001162-2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Compensación de licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional mediante descanso vacacional
b) Goce del periodo vacacional durante el Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Oficio N° 000200-2020-GRH/INDECOPI

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Gerenta de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual nos formula las siguientes preguntas:

a) En compensación por las licencias con goce durante el Estado de Emergencia ¿se pueden computar las vacaciones solo de lunes a viernes, sin contar los sábados y domingos?
b) ¿Se deben computar esas vacaciones de lunes a domingo y por todo el periodo en que se hayan gozado?
c) ¿Durante el Estado de Emergencia Nacional se pueden computar las vacaciones solo de lunes a viernes, sin contar los sábados y domingos?
d) ¿Se deben computar esas vacaciones de lunes a domingo y por todo el periodo en que se hayan gozado?

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

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: **D26VBGZ**

ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional

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[1] y 029-2020[2], 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[3] (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 Sin embargo, como su propio nombre lo indica, la LCGH compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas que la entidad remuneró al servidor beneficiado. Dicha compensación de horas de trabajo se debe realizar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505[4], resumido en el siguiente cuadro:

[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.

[3] Numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020; inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

[4] **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.

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».

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: **D26VBGZ**

RECUPERACIÓN EFECTIVA (num. 4.1 y 4.2)	CAPACITACIONES (num. 4.3)	HORAS EXTRA (num. 4.4)
• Trabajo presencial o remoto. • La entidad fija la cantidad mínima de horas a recuperar diariamente. • Se toma en cuenta las particularidades de el/la servidor/a. • Admite otros mecanismos compensatorios. • Puede ser durante 2021, inclusive.	• Solo horas de capacitación fuera del horario de trabajo del 12/05/20 al 31/12/20. • Las capacitaciones deben estar relacionadas con los objetivos institucionales, funciones asignadas y/o temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o derivados. • Únicamente capacitaciones canalizadas por la entidad.	• Pueden aplicarse las horas de trabajo en sobretiempo generadas y no compensadas. • La norma no delimita la antigüedad máxima de las horas de trabajo en sobretiempo, por lo que la entidad analizará caso por caso.

2.7 Con relación a la oportunidad de la compensación, debemos recordar que el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 establece expresamente que los servidores podrán efectuar la devolución de horas una vez que concluya el EEN, cuya vigencia no necesariamente coincide con la del aislamiento social obligatorio. Mientras el EEN perdure, los servidores podrán 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.

2.8 En adición a las formas de compensación mencionadas en el numeral 2.6 de este informe, el precitado artículo 4 menciona que los servidores pueden optar por otro mecanismo compensatorio que reduzca el tiempo de compensación. Evidentemente este debe ser producto del acuerdo mutuo entre el servidor y la entidad.

2.9 De modo que, si las partes acuerdan emplear el descanso vacacional no gozado a efectos de reducir la cantidad de horas de licencia con goce pendiente de compensación, ello podría enmarcarse dentro de los otros mecanismos compensatorios a los que hace referencia el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

2.10 Resulta necesario precisar que la LCGH compensable se calcula en horas laborables, por lo que los días de descanso semanal obligatorio, feriados y demás días no laborables no serán computados como parte de las horas que los servidores deberán devolver.

2.11 Siendo así, de optar por emplear el descanso vacacional no gozado para reducir las horas de LCGH compensable a devolver, las partes deberán observar que cada día de descanso vacacional equivaldrá a un día de labores efectivas por compensar.

Sobre el goce efectivo del descanso vacacional durante el Estado de Emergencia Nacional

2.12 Como mencionamos anteriormente, la LCGH compensable surgió como uno de los mecanismos que podían adoptar los servidores civiles en el marco del EEN y aislamiento social obligatorio. Sin embargo, entendiendo que algunos puedan considerar que dicha

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: **D26VBGZ**

medida no se ajusta a sus necesidades, el Decreto de Urgencia N° 029-2020[5] previó que los servidores que no se acojan al trabajo remoto opten por mecanismos alternos a la LCGH compensable.

2.13 En esa línea, no podemos olvidar que el descanso vacacional constituye un derecho fundamental inherente a la relación laboral. Por lo que, al no estar limitada la posibilidad de que los servidores puedan programar su descanso vacacional mientras se encuentre vigente el Estado de Emergencia, el goce del periodo vacacional durante el periodo del EEN y/o aislamiento social obligatorio es procedente y tanto su programación como su goce se rige estrictamente por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento.

2.14 Así, el servidor cuyo periodo vacacional programado en el rol anual de vacaciones de la entidad considere fechas fuera del EEN, deberá cursar la solicitud de reprogramación a la entidad para que esta efectúe las actualizaciones pertinentes. La procedencia del pedido se encontrará sujeta a la conformidad de ambas partes.

2.15 De otro lado, si el rol anual de vacaciones de la entidad contempló el goce del periodo vacacional durante el EEN y el servidor desea variar la fecha en que hará uso del derecho, podrá solicitar la reprogramación a la entidad, la misma que evaluará la procedencia de su pedido. En caso no sea aprobado, el servidor deberá salir de vacaciones en la fecha que el rol establece.

2.16 Los servidores también podrán solicitar el adelanto de vacaciones al que hace referencia el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1405[6], para lo cual se deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 10 del reglamento de la norma en mención[7].

---

[5] **Decreto de Urgencia N° 029-2020 – Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana**
«Artículo 26. Medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado
[…]
26.2 En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:
a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio. […]».

[6] **Decreto Legislativo N° 1405 – Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar**
«Artículo 4.- Adelanto del descanso vacacional
Por acuerdo escrito entre el servidor y la entidad pública, pueden adelantarse días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario».

[7] **Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público**
«Artículo 10.- Adelanto del descanso vacacional
El servidor puede solicitar por escrito el adelanto de los días de descanso vacacional antes de cumplir el año y récord vacacional correspondiente, siempre y cuando el servidor haya generado días de descanso en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario.
El adelanto del descanso vacacional es solicitado ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado. La solicitud deberá contar con la opinión favorable del jefe inmediato.
Este plazo admite excepciones, tratándose de situaciones fortuitas o inesperadas.
La Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, luego de verificar que la solicitud del servidor se enmarca en el artículo 4 del Decreto Legislativo, comunica al servidor la procedencia o no del adelanto del descanso vacacional, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de presentado. Aprobada la solicitud, la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y el servidor suscriben el acuerdo de adelanto del descanso vacacional».

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: **D26VBGZ**

2.17 Finalmente, recordamos que el goce efectivo del periodo vacacional se computa en días calendario y comprenderá tanto días laborables como días de descanso semanal obligatorio, feriados y demás días no laborables.

III. Conclusiones

3.1 La devolución de horas por la licencia con goce de haber compensable se podrá efectuar recién cuando concluya el Estado de Emergencia Nacional.

3.2 El servidor puede acordar con la entidad emplear el descanso vacacional no gozado a efectos de reducir la cantidad de horas de licencia con goce pendiente de compensación como parte de los otros mecanismos compensatorios a los que hace referencia el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

3.3 La LCGH compensable se calcula en horas laborables. Los días de descanso semanal obligatorio, feriados y demás días no laborables no serán computados como parte de las horas por devolver.

3.4 Solo para efectos de la devolución de horas de LCGH compensable a través del periodo vacacional, cada día de descanso vacacional equivaldrá a un día de labores efectivas por compensar.

3.5 Es factible hacer uso efectivo del descanso vacacional durante el EEN. La procedencia de los pedidos de programación o modificación del periodo vacacional se sujetan a la conformidad de ambas partes. Durante el EEN también resulta viable solicitar el adelanto de vacaciones observando las normas que regulan su otorgamiento.

3.6 La programación y goce del descanso vacacional durante el EEN se rige por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento. Así, el goce efectivo del descanso vacacional se computa en días calendario y comprenderá tanto días laborables como días de descanso semanal obligatorio, feriados y demás días no laborables.

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: **D26VBGZ**