



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) Sobre la aplicación de las medidas excepcionales temporales en materia de la gestión de recursos humanos del sector público en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria
b) Sobre la oportunidad de la recuperación o compensación de las horas con motivo del otorgamiento de la licencia con goce de haber

Referencia : Documento con registro N° 0012074-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Los trabajadores que laboran en el sector público que gozan de licencia con goce de haber por encontrarse en el grupo de riesgo a raíz del COVID-19 ¿deben continuar siendo protegidos en sus domicilios hasta que se acabe el estado de emergencia sanitaria (prorrogado por el Decreto Supremo N° 020-2020-SA hasta el 7 de setiembre de 2020) o hasta que acabe el estado de emergencia nacional (30 de junio de 2020 de acuerdo al Decreto Supremo N° 094-2020-PCM)? ¿Cuál es la base legal?
- b) ¿Ha habido un error en la redacción del numeral 4.1. del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 al señalar que la reincorporación de los servidores civiles al trabajo presencial se dará concluido el Estado de Emergencia Nacional? ¿No es concluido el estado de emergencia sanitaria a fin de proteger por más tiempo al grupo de riesgo que goza de la licencia con goce de haber?
- c) ¿Desde qué fecha se pueden contabilizar las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo para que sean aplicadas a efectos de compensar la licencia con goce de haber que nos 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? ¿El trabajador debe presentar a su empleador una solicitud al área de Recursos Humanos apenas se reincorpore solicitando la compensación de horas o cuál es el procedimiento a seguir?

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

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: EAZYDHO



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.

Sobre la aplicación de las medidas excepcionales temporales en materia de la gestión de recursos humanos del sector público en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria

- 2.4 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM¹ se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM.
- 2.5 Siendo así, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establecieron medidas adicionales extraordinarias que permitan adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional.
- 2.6 Asimismo, mediante Decreto de Urgencia N° 029-2020 se establecieron medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que promuevan el financiamiento de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que se vean afectadas por el contexto internacional y local adverso, producto de la propagación del COVID-19 en el territorio nacional; así, como establecer medidas que permitan adoptar las acciones preventivas, de respuesta y de financiamiento, para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el citado virus.
- 2.7 Ahora bien, atendiendo a lo señalado, en el marco de la gestión de los recursos humanos durante el Estado de Emergencia Nacional, cuando las labores del servidor no se enmarquen dentro de las áreas o dentro de los supuestos previstos en el numeral 4.1 del referido artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM², debe tenerse en cuenta que el artículo 16° del

¹ Modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM.

² Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y modificatorias

"Artículo 4.- Limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas"



Decreto de Urgencia N° 026-2020 faculta a las entidades públicas a aplicar el trabajo remoto³ como mecanismo para la continuación de las labores en entidades y empresas del Estado.

- 2.8 En tal sentido, las entidades deberán disponer las acciones necesarias para garantizar que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) continúen con la prestación de labores desde sus domicilios, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.
- 2.9 Resulta menester señalar que, para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración de Estado de Emergencia Nacional. Para tal efecto, deberán observar lo establecido en el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020⁴, el numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM⁵, concordante con lo

4.1 Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional y la cuarentena, las personas únicamente pueden circular por las vías de uso público para la prestación y acceso a los siguientes servicios y bienes esenciales:

- a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
- b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.
- d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2.
- e) Retorno al lugar de residencia habitual.
- f) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- g) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- h) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- j) Medios de comunicación y en el caso de las centrales de atención telefónica (call center), solo para los servicios vinculados a la emergencia.
- k) Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 pueden desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida.
- l) Por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el sector competente, puede incluir actividades adicionales estrictamente indispensables a las señaladas en los numerales precedentes, que no afecten el estado de emergencia nacional.
- m) Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor. (...)"

³ De acuerdo con el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se ha establecido que "El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita".

⁴ Decreto de Urgencia N° 026-2020

Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

⁵ Decreto Supremo N° 083-2020-PCM

"Artículo 8.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19

8.1 Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria [...]."



establecido en el numeral 12.1 del artículo 12° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM⁶ y la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, emitida por SERVIR.

- 2.10 De acuerdo con la citada disposición legal, se puede advertir que las entidades públicas deberán identificar y hacer prevalecer a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos relacionados a casos de COVID-19⁷, para la aplicación obligatoria del trabajo remoto en dicho escenario, para efectos de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.
- 2.11 Por otra parte, resulta pertinente señalar que, mediante Decreto Legislativo N° 1505⁸ se autoriza a las entidades públicas a disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los servidores civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.
- 2.12 Dichas medidas temporales excepcionales para la protección del personal del COVID-19 se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020. Estas pueden ser: realizar trabajo remoto, establecer modalidades mixtas (trabajo remoto, trabajo presencial y licencia con goce de haber), brindar equipos informáticos al trabajador para la realización del trabajo remoto, reducción de la jornada laboral, modificación del horario de trabajo, establecer turnos de asistencia al centro laboral, proporcionar medios de transporte, proporcionar equipos de protección, vigilar la salud de los servidores.
- 2.13 Asimismo, resulta menester señalar que la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 habilita a las entidades a asignar nuevas funciones, o variar las funciones ya asignadas, a los servidores civiles bajo cualquier régimen laboral. En tal sentido, si la entidad advierte que las labores ordinarias de un servidor podrían colocarlo en una situación de riesgo de contagio, esta podrá variarlas temporalmente (hasta el 31 de diciembre de 2020) a efectos de reducir las posibilidades de contagio y evitar que continúe acumulando horas de licencia con goce de haber compensable.

⁶ Decreto Supremo N° 094-2020-PCM

"Artículo 12.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19

12.1 Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades de conformidad con lo que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria [...]"

⁷ Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA (vigente), que aprueba el Documento Técnico: "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19".

"6.1.14 Grupos de Riesgo: Conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones por COVID-19. Para ello, la autoridad sanitaria define los factores de riesgo como criterios sanitarios a ser utilizados por los profesionales de la salud para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar y tener complicaciones por la COVID-19, los mismos que según las evidencias que se vienen evaluando y actualizando permanentemente, se definen como: edad mayor a 65 años, comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares, Enfermedad Pulmonar Crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otros que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria a las luces de futuras evidencias"

⁸ 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.



- 2.14 Por otro lado, de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, concordante con el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, en aquellos casos en los que no resulte posible aplicar el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria⁹ por el COVID-19, la entidad deberá otorgar una licencia con goce de haber (con cargo a compensar posteriormente las horas dejadas de trabajar), a los servidores públicos (según corresponda), salvo que estos opten por otro mecanismo compensatorio.
- 2.15 En ese sentido, a partir de lo desarrollado, debe quedar claro que para los servidores pertenecientes al grupo de riesgo para COVID-19, las entidades públicas deberán aplicar lo siguiente durante el Estado de Emergencia Nacional y/o Emergencia Sanitaria:
- i) Trabajo remoto, en los casos que fuera posible (lo cual debe ser priorizado).
 - ii) Licencia con goce de haber, sujeta a compensación.
 - iii) Modalidades mixtas (trabajo remoto, licencia con goce de haber dentro de la jornada laboral).
 - iv) Asignación de nuevas funciones o variación de funciones (por ejemplo, para la aplicación del trabajo remoto) hasta el 31 de diciembre de 2020.
 - v) Otros derechos solicitados por el servidor (descanso vacacional y otras licencias, según corresponda).
- 2.16 Atendiendo a lo señalado, se puede inferir que dicho grupo de servidores podrá reincorporarse *per se* al trabajo presencial en la entidad una vez culminada la Emergencia Sanitaria y siempre que la entidad garantice los protocolos de seguridad y vigilancia, ello en aras de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.
- 2.17 No obstante, es importante indicar que de acuerdo con el artículo 10° del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, concordante con lo establecido en el artículo 12° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, para el caso de las personas en grupos de riesgo que laboran, si bien se prioriza que su prestación de servicios pueda ser bajo la modalidad de trabajo remoto, dichas personas pueden voluntariamente concurrir a trabajar o prestar servicios (modalidad presencial) en las actividades autorizadas, siempre que ello se sujete a las disposiciones que se han emitido a la fecha de entrada en vigencia del referido decreto supremo.
- 2.18 Para tal efecto, resulta de aplicación el numeral 7.3.4 del Documento Técnico denominado "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los Trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", aprobado por la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, sobre las consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19, el cual señala que para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tomar en consideración la información clínica de los servidores, la cual debe ser valorada por el médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores para precisar el estado de salud y riesgo laboral

⁹ Mediante Decreto Supremo N° 008-2020- SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional hasta el 09 de junio de 2020, la misma que fue prorrogada hasta el 07 de setiembre de 2020 mediante Decreto Supremo N° 020-2020-SA.



individual de cada trabajador, ello a fin de determinar la modalidad de trabajo (remoto, semipresencial o presencial) de dicho personal.

2.19 Por otra parte, para el caso de los servidores públicos en general (los que no pertenecen al grupo de riesgo para COVID-19), las entidades públicas deberán aplicar lo siguiente durante el Estado de Emergencia Nacional:

- i) Trabajo remoto, en los casos que fuera posible (lo cual debe ser priorizado).
- ii) Trabajo presencial (autorizado, de acuerdo a las normas vigentes).
- iii) Licencia con goce de haber, sujeta a compensación.
- iv) Modalidades mixtas (trabajo remoto, trabajo presencial y licencia con goce de haber dentro de la jornada laboral).
- v) Asignación de nuevas funciones o variación de funciones (por ejemplo, para la aplicación del trabajo remoto) hasta el 31 de diciembre de 2020.
- vi) Otros derechos solicitados por el servidor (descanso vacacional y otras licencias, según corresponda).

Cabe indicar que dichas medidas se continuarán aplicando también durante la Emergencia Sanitaria, salvo el caso de la licencia con goce de haber, la cual solo podrá ser otorgada hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional, salvo disposición legal en contrario.

Sobre la oportunidad de la recuperación o compensación de las horas con motivo del otorgamiento de la licencia con goce de haber

2.20 En concordancia con lo anterior, el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 establece que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) a los que hubiera sido otorgada la licencia con goce de haber 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 servidor civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.

2.21 En efecto, a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505, se establecieron determinados supuestos para la recuperación o compensación de horas que deben realizar los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) producto del otorgamiento de licencia con goce de haber (artículo 4°)¹⁰, siendo estos supuestos, en síntesis, los siguientes:

¹⁰ Decreto Legislativo N° 1505

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



- a) Las horas acumuladas mediante trabajo presencial o trabajo remoto una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional, inclusive durante el año 2021 (numeral 4.1 y 4.2). Para tal efecto, 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.
 - b) Las horas de capacitación (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) ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 (numeral 4.3).
 - c) Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo del servidor (numeral 4.4). Sobre el particular, deberán considerarse las horas extras que haya acumulado el servidor hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional, ello en función a los periodos que la entidad autorice para su aplicación de acuerdo a lo establecido en sus instrumentos normativos internos.
- 2.22 Cabe indicar que, si bien no se ha regulado cuál es el procedimiento para aplicar dichos mecanismos compensatorios, se colige que los mismos deberán ser aplicados de oficio por las entidades públicas, sin perjuicio de que el servidor solicite expresamente la aplicación de tales mecanismos.
- 2.23 En ese sentido, debe quedar claro que para la recuperación o compensación de horas producto del otorgamiento de la licencia con goce de haber, las entidades públicas deberán considerar que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional, los servidores públicos (incluido los que pertenecen al grupo de riesgo para COVID-19) deberán recuperar o compensar las referidas horas mediante las modalidades de trabajo presencial y/o trabajo remoto (de acuerdo con la naturaleza jurídica de dicha modalidad), salvo la aplicación de otro mecanismo compensatorio.

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.



- 2.24 Por último, resulta menester señalar que deberá tenerse en cuenta lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 078-2020, mediante el cual se han regulado determinados supuestos para la compensación de horas (producto del otorgamiento de licencia con goce de haber) en los casos en los que se haya producido la desvinculación de servidores/as civiles y trabajadores/as del sector público debido a factores ajenos a su voluntad (por ejemplo, el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros), o cuando se haya producido la renuncia o no renovación de contrato.
- 2.25 Por tanto, las entidades públicas y servidores públicos deberán tener en cuenta los supuestos señalados para la aplicación de la recuperación o compensación de horas con motivo del otorgamiento de licencia con goce de haber.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco de la duración del Estado de Emergencia Nacional, cuando las labores del servidor no se enmarquen dentro de las áreas o dentro de los supuestos previstos en el numeral 4.1 del referido artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, debe tenerse en cuenta que el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 faculta a las entidades públicas a aplicar el trabajo remoto como mecanismo para la continuación de las labores en entidades y empresas del Estado, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.
- 3.2 Para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración de Estado de Emergencia Nacional. Para tal efecto, deberán observar lo establecido en el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, concordante con lo establecido en el numeral 12.1 del artículo 12° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM y la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, emitida por SERVIR.
- 3.3 En aquellos casos en los que no resulte posible aplicar el trabajo remoto, la entidad deberá otorgar una licencia con goce de haber (con cargo a compensar posteriormente las horas dejadas de trabajar), a los servidores públicos (según corresponda), salvo que estos opten por otro mecanismo compensatorio, en el marco de la duración del Estado de Emergencia Nacional.
- 3.4 Para los servidores pertenecientes al grupo de riesgo para COVID-19, las entidades públicas deberán aplicar las medidas en materia de gestión de recursos humanos establecidas en el punto 2.15 del presente informe, durante el Estado de Emergencia Nacional y/o Emergencia Sanitaria. Dicho grupo de servidores podrá reincorporarse *per se* al trabajo presencial una vez culminada la Emergencia Sanitaria y siempre que la entidad garantice los protocolos de seguridad y vigilancia, en aras de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.
- 3.5 Resulta importante precisar para el caso de las personas en grupos de riesgo que laboran, si bien se prioriza que su prestación de servicios pueda ser bajo la modalidad de trabajo remoto, dichas personas pueden voluntariamente concurrir a trabajar o prestar servicios (modalidad



- presencial) en las actividades autorizadas, siempre que ello se sujete a las disposiciones que se han emitido a la fecha de entrada en vigencia del referido decreto supremo, como es el caso del numeral 7.3.4 del Documento Técnico denominado "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los Trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", aprobado por la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA.
- 3.6 Para el caso de los servidores públicos en general (los que no pertenecen al grupo de riesgo para COVID-19), las entidades públicas deberán aplicar las medidas en materia de gestión de recursos humanos establecidas en el punto 2.19 del presente informe, durante el Estado de Emergencia Nacional o Emergencia Sanitaria, según sea el caso.
- 3.7 El numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1505 establece que los servidores civiles a los que hubiera sido otorgada la licencia con goce de haber 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 servidor civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.
- 3.8 A partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505, se establecieron determinados supuestos para la recuperación o compensación de horas que deben realizar los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) producto del otorgamiento de licencia con goce de haber (artículo 4°), siendo estos, en síntesis, los siguientes: i) Las horas acumuladas mediante trabajo presencial o trabajo remoto una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional; ii) Las horas de capacitación (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) ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020; iii) Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo del servidor.
- 3.9 En relación a las horas de trabajo en sobretiempo del servidor, deberán considerarse las horas extras que haya acumulado el servidor hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional, ello en función a los periodos que la entidad autorice para su aplicación de acuerdo a lo establecido en sus instrumentos normativos internos.
- 3.10 El procedimiento para aplicar los mecanismos compensatorios de horas deberá ser aplicado de oficio por las entidades públicas, sin perjuicio de que el servidor solicite expresamente la aplicación de tales mecanismos.
- 3.11 Las entidades públicas deberán considerar que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional, los servidores públicos (incluido los que pertenecen al grupo de riesgo para COVID-19) deberán recuperar o compensar las horas (producto del otorgamiento de licencia con goce de haber) mediante las modalidades de trabajo presencial y/o trabajo remoto (de acuerdo con la naturaleza jurídica de dicha modalidad), salvo la aplicación de otro mecanismo compensatorio.



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"

- 3.12 Deberá tenerse en cuenta lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 078-2020, mediante el cual se han regulado determinados supuestos para la compensación de horas (producto del otorgamiento de licencia con goce de haber) en los casos en los que se haya producido la desvinculación de servidores/as civiles y trabajadores/as del sector público debido a factores ajenos a su voluntad (por ejemplo, el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros), o cuando se haya producido la renuncia o no renovación de contrato.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/mma

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: EAZYDHO