

**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) Sobre los mecanismos compensatorios de horas dejadas de laborar en el marco del estado de emergencia nacional  
b) Sobre la reprogramación del descanso vacacional en el marco del estado de emergencia nacional

Referencia : Oficio N° 031-2020-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Jefa del Área de Gestión Humana del Programa "Jóvenes Productivos" formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Dada la reducción presupuestal algunos contratos de los servidores de Régimen Especial de Decreto Legislativo N° 1057 bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS no serán renovados, en ese caso ¿Cómo se realizaría la compensación por la licencia con goce de haberes?; ¿en su liquidación se debe descontar por el tiempo no trabajado de sus vacaciones truncas y/o su salario? y ¿cuál sería el tratamiento para aquellos que a pesar de los descuentos de sus vacaciones truncas y/o su salario estos resulten insuficientes?
- b) Los servidores de Régimen Especial de Decreto Legislativo N° 1057 bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios-CAS que, tenían vacaciones programadas desde inicio de año, ¿podrían salir de vacaciones con la sola notificación de éstas o es necesario que exista acuerdo por ambas partes?

**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.

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: ZPW5D0R



- 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.

### **Delimitación del presente informe**

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

### **Sobre el otorgamiento de licencia con goce de haber y los mecanismos compensatorios de horas dejadas de laborar en el marco del estado de emergencia nacional**

- 2.5 Al respecto, en primer lugar es de señalar que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM<sup>1</sup> 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 y N° 075-2020-PCM.
- 2.6 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.
- 2.7 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.
- 2.8 Ahora bien, atendiendo a lo señalado, en el marco de la duración del estado 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<sup>2</sup>, debe tenerse en cuenta que el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020

<sup>1</sup> Precisado o 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 y N° 072-2020-PCM.

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y modificatorias

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

*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.*



faculta a las entidades públicas a aplicar el trabajo remoto como mecanismo para la continuación de las labores en entidades y empresas del Estado.

- 2.9 En efecto, de acuerdo con el artículo 16° del Decreto Supremo 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"*.
- 2.10 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. 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 Supremo N° 026-2020<sup>3</sup>.
- 2.11 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-19<sup>4</sup>, para la aplicación obligatoria

*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. (...)"*

<sup>3</sup> Decreto Supremo 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.

<sup>4</sup> Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA

"Anexo: Documento Técnico: Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú

VII. Disposiciones específicas

7.1. Características Principales del COVID-19

del trabajo remoto en dicho escenario, para efectos de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.

- 2.12 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 Supremo N° 029-2020-PCM, 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 (incluyendo los que se encuentran dentro del grupo de riesgo COVID-19), salvo que estos opten por otro mecanismo compensatorio.
- 2.13 En ese sentido, de acuerdo a la citada disposición legal, los servidores que hayan hecho uso de la licencia con goce de haber durante el periodo de estado de emergencia, deberán realizar la compensación de horas que corresponde. No obstante, cabe indicar que la norma otorga la opción al servidor de realizar otro mecanismo de compensación de horas dejadas de laborar, la cual deberá aplicarse con sujeción a las normas internas de la entidad correspondiente, sin generar incompatibilidad o colisión con algún otro derecho del trabajador que implique un descanso físico como compensación de horas acumuladas.
- 2.14 Asimismo, en caso el servidor no pueda compensar las horas en virtud de la licencia con goce otorgada, por el motivo de la causal de extinción del vínculo; tal situación se considerará como días no laborados por el servidor para todo efecto legal, por lo que ello generaría el descuento respectivo en los ingresos (remuneración y beneficios sociales) del servidor, según corresponda, de conformidad con lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto<sup>5</sup>.
- 2.15 En esa línea, de configurarse un pago indebido producto de la no compensación de la licencia con goce, las entidades -en principio- deberán prever los mecanismos internos tendentes a procurar que los servidores devuelvan los montos en dinero entregados.
- 2.16 En caso los servidores no cumplan con rendir o devolver los referidos montos de dinero pagados de forma indebida, corresponderá a las procuradurías públicas de las entidades -en el marco de sus competencias- realizar las acciones pertinentes destinadas a su recupero, procediendo de acuerdo a las disposiciones que a tal efecto regula nuestro Código Civil.

(...)

• *Grupos de Riesgo para desarrollo de cuadros clínicos severos y muerte (tasa de letalidad):*

- *Personas mayores de 60 años.*

- *Comorbilidades: enfermedades cardiovasculares (10.5%), diabetes (7.3%), enfermedad pulmonar crónica (6.3%), hipertensión arterial (6.0%), cáncer (5.6%), otros estados de inmunosupresión.*

(...)"

<sup>5</sup> Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (vigente según el Decreto Legislativo N° 1440)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

"TERCERA.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:

(...) d) El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios (...)"



### **Sobre la reprogramación de las vacaciones durante el estado de emergencia nacional**

- 2.17 En principio, debemos señalar que el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405 establece que la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad, esta última decidirá la fecha del periodo vacacional si es que no se arriba a un acuerdo.
- 2.18 En caso el inicio del descanso vacacional coincida con el periodo de Estado de Emergencia Nacional, los servidores podrán solicitar a la entidad la reprogramación respectiva. La aprobación de nuevas fechas para el descanso vacacional se encontrará sujeta a la aceptación de ambas partes.
- 2.19 De otro lado, le recordamos que conforme establece en el inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, los servidores que no se acojan al Trabajo Remoto o a la licencia con goce compensable, pueden solicitar la programación de vacaciones (o el adelanto de las mismas en caso corresponda) durante el Estado de Emergencia Nacional, lo que supondrá una suspensión imperfecta del vínculo laboral.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 En el marco de la duración del estado 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 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, salvo que estos opten por otro mecanismo compensatorio.
- 3.3 Los servidores que hayan hecho uso de la licencia con goce de haber durante el periodo de estado de emergencia, deberán realizar la compensación de horas que corresponde. No obstante, la norma otorga la opción al servidor de realizar otro mecanismo de compensación de horas dejadas de laborar, la cual deberá aplicarse con sujeción a las normas internas de la entidad correspondiente, sin generar incompatibilidad o colisión con algún otro derecho del trabajador que implique un descanso físico como compensación de horas acumuladas.
- 3.4 En caso el servidor no pueda compensar las horas en virtud de la licencia con goce otorgada, por el motivo de la causal de extinción del vínculo; tal situación se considerará como días no laborados por el servidor para todo efecto legal, por lo que ello generaría el descuento respectivo en los ingresos (remuneración y beneficios sociales) del servidor, según corresponda.
- 3.5 De configurarse un pago indebido producto de la no compensación de la licencia con goce otorgada, las entidades -en principio- deberán prever los mecanismos internos tendentes a procurar que los servidores devuelvan los montos en dinero entregados; caso contrario,



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"

corresponderá a las entidades públicas tomar las acciones necesarias a efectos de procurar el recupero de los montos pagados indebidamente, pudiendo para tal fin -ante la negativa o resistencia del servidor a su devolución- afectar el monto de su liquidación al momento de su cese; ello sin perjuicio de la posibilidad de ejercer la acción de cobro a través de los mecanismo que franquea para tal efecto nuestro Código Civil.

- 3.6 El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405 establece que la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad, esta última decidirá la fecha del periodo vacacional si es que no se arriba a un acuerdo. En caso el inicio del descanso vacacional coincida con el periodo de Estado de Emergencia Nacional, los servidores podrán solicitar a la entidad la reprogramación respectiva. La aprobación de nuevas fechas para el descanso vacacional se encontrará sujeta a la aceptación de ambas partes.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/jms

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: ZPW5D0R