



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

INFORME TÉCNICO N°/841 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Otorgamiento de descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo

Referencia : Oficio N° 0255-2019-JGRH-GA-OSITRAN

Fecha : Lima, **25 NOV. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de Gestión de Recursos Humanos del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN consulta a SERVIR sobre la posibilidad de que el beneficio de descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo reconocido a los servidores de la Entidad (bajo un convenio) y obtenido por las labores realizadas dentro de los alcances de un primer vínculo laboral, sea otorgado dentro de la vigencia de una segunda vinculación laboral que se constituyó con los mismos servidores, en mérito a que accedieron a un nuevo cargo de una plaza CAP por nueva convocatoria pública y bajo el mismo régimen laboral con la entidad (Decreto Legislativo N° 728).

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Delimitación de la consulta

- 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 entidad





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la compensación de horas extras en las entidades de la administración pública

- 2.5 Se entiende por trabajo en sobretiempo o en horas extras a *“aquel prestado en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo (...)”*¹.
- 2.6 Al respecto, el numeral 8.7 del artículo 8 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (en adelante LPSP 2019), señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 2.7 Es así, que debido a la prohibición antes mencionada, en caso de producirse en el sector público trabajo en sobretiempo o en horas extras, este podría ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico, lo cual no generaría gasto adicional a la entidad empleadora.
- 2.8 Dicha compensación debe ser realizada conforme a los criterios señalados en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado en el año 2012, que precisa como requisito la autorización expresa del servidor, salvo que dicha autorización haya sido realizada con anterioridad o que por alguna norma interna - que haya sido de conocimiento previo por el trabajador - se establezca que el trabajo en sobretiempo será compensado con periodos equivalentes de descanso físico².
- 2.9 En ese sentido, corresponde a las entidades de la Administración Pública, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

De la liquidación de beneficios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.10 Por regla general, cuando un servidor cesa bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, la entidad pública debe efectuar la correspondiente liquidación de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios y otros) por dicho periodo a favor del servidor; en caso el servidor se incorpore nuevamente en la misma entidad y bajo el mismo régimen laboral, este vínculo laboral que contraiga, generará sus propios beneficios sociales.
- 2.11 En tal sentido, el nuevo vínculo laboral del servidor no supone una continuación del vínculo laboral primigenio, sino que estamos frente a dos vínculos laborales distintos e independientes.
- 2.12 Por lo tanto, los beneficios obtenidos en el primer vínculo laboral no pueden extenderse al segundo vínculo laboral.

¹ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.27.

² Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.34.



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

III. Conclusiones

- 3.1 El numeral 8.7 del artículo 8 de la LPSP 2019 señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras. Por tanto, corresponde a las entidades, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.
- 3.2 Por regla general, cuando un servidor cesa bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, la entidad pública debe efectuar la correspondiente liquidación de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios y otros) por dicho periodo a favor del servidor; en caso el servidor se incorpore nuevamente en la misma entidad y bajo el mismo régimen laboral, este vínculo laboral que contraiga, generará sus propios beneficios sociales.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY

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

