



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**INFORME TÉCNICO N° 695 -2018-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre trabajo intermitente y pago de horas extras

Referencia : Documento con Registro N° 0013518-2018

Fecha : Lima, **07 MAYO 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR sobre las labores intermitentes de un trabajador Oficial de Aduanas y el pago de horas extras.

**II. Análisis**

**De las competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es 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 que adopte cada Entidad.
- 2.2 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.

**Sobre las labores intermitentes de los servidores bajo el Decreto Legislativo N° 728**

- 2.3 En principio corresponde tener en cuenta que el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución Política de nuestro país, en relación a la jornada y horario de trabajo prevé que: *"La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo."*, lo que es ratificado en el artículo en el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR.
- 2.4 No obstante, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR ha excluido a determinadas categorías de la jornada máxima de trabajo; así, el artículo 5 establece que: *"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia."*; de otro lado el artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR que aprueba el





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala en su artículo 10 que para efectos del artículo 5 ante referido se considera: “(...) b) *Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; (...)*”.

- 2.5 En este contexto normativo, podemos sostener que los trabajadores que prestan servicios intermitente de espera vigilancia o custodia, no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, establecida en el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú, al prestar prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

Sobre las jornadas intermitentes, Jorge Toyama Miyagusuku<sup>1</sup> sostiene que: “*Los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera (vigilantes, trabajadores de puesto de emergencia, centrales hidroeléctricas, etc., a los que se exige que su trabajo esté puesto a disposición) tienen importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicio discontinuas.*”

- 2.6 Por lo tanto, de acuerdo al ordenamiento vigente, los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera están excluidos de la jornada máxima, en la medida prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, no generándose trabajo en sobretiempo.

#### **Sobre el pago de horas extras en el sector público**

- 2.7 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 (...)*”<sup>2</sup>.

- 2.8 Al respecto, el numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.

- 2.9 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.



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 físico<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> En: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico –practico. Primera Edición. Enero 2015. Gaceta Jurídica. Lima – Perú. Pag.411.

<sup>2</sup> Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.27.

<sup>3</sup> 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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.11 En ese sentido, corresponde a las entidades de la administración pública, de corresponder, 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.

#### Sobre la consulta formulada

- 2.12 La consulta está referida sobre la determinación si las labores de un Oficial de Aduanas son intermitentes y como consecuencia de ello si corresponde el pago de horas extras.
- 2.13 En principio, corresponde puntualizar que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre casos particulares, siendo que las consultas que absuelve, 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.
- 2.14 En este sentido, no corresponde determinar a SERVIR si las labores del consultante son intermitentes o no y por tanto el pago de horas extras; no obstante, la actuación de la administración pública se rige por el principio de legalidad<sup>4</sup>, de tal forma que corresponde que se observen las normas que regulan la jornada de trabajo.

#### III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo al Decreto Supremo N° 007-2002-TR y el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (normativa que regula Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo) los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera están excluidos de la jornada máxima, en la medida prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, no generándose trabajo en sobretiempo.
- 3.2 El numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 3.3 Corresponde a las entidades de la administración pública, de corresponder, 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.



Al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS prevé:

#### **“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

**1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

(...)”



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 3.4 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; por lo tanto, no corresponde determinar si las labores del consultante son intermitentes o no y el pago de horas extras; no obstante, la actuación de la administración pública se rige por el principio de legalidad, de tal forma que corresponde que se observen las normas que regulan la jornada de trabajo

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ova

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018