



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

Para : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional y el retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas
b) Sobre la compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber otorgado en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria por la Covid-19

Referencia : Carta S/N – Reg. 41465-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, un ciudadano en referencia al Decreto Supremo N° 130-2022-PCM que dispuso la derogación del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM que declaró el Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia del COVID-19 consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR lo siguiente:

- ¿Deben dejarse sin efecto las licencias con goce compensables?
- ¿Debe iniciarse con la programación de la compensación de las horas laboradas por motivo de la licencia con goce otorgada?
- ¿Debe finalizar el trabajo remoto?

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.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWVF



- 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 licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional y el retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas

- 2.4 Sobre el particular, corresponde mencionar que, en atención a la Emergencia Sanitaria Nacional producida por la COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), el gobierno promulgó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional¹, y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dicta 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 peruana², a través de los cuales, se dictaron diversas medidas para evitar la propagación del COVID -19 y reducir el impacto en la economía del país.
- 2.5 Una de las medidas contenidas en los marcos legales señalados, fue la licencia con goce de haber compensable, la cual correspondía ser aplicada para aquellos servidores públicos cuyos puestos de trabajo resultaban incompatibles con el trabajo remoto, o no contaban con acceso a los medios digitales que le permitieran desempeñar labores a distancia o que, por encontrarse comprendidos dentro del grupo de riesgo por la Covid-19 se vieran impedidos de efectuar labores de manera presencial.
- 2.6 Es así que, correspondía a cada jefe decidir e informar, tanto a la Oficina de Recursos Humanos como a los servidores a su cargo, qué personal se encontraría bajo una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, debido a las características de sus funciones u otras condiciones propias del trabajador que no permitían la realización de trabajo presencial, remoto o bajo modalidades mixtas.
- 2.7 Ahora, téngase en cuenta que, el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, concerniente al trabajo remoto –en el que se contemplaba la licencia con goce de haber compensable, en caso dicha modalidad de trabajo no pudiera efectuarse –, habría tenido vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, de conformidad con lo previsto por el artículo 2 del Decreto de Urgencia

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.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWVF



N° 115-2021³; por lo que, en atención a la primera consulta formulada, se tiene que, la derogación del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM que declaró el Estado de Emergencia Nacional, no enervó la posibilidad que las entidades hasta dicha fecha, continuaran otorgando licencias con goce haber a sus servidores, en caso sus puestos de trabajo resultaran incompatibles con dicha modalidad de trabajo o no contaran con acceso a los medios digitales que le permitieran desempeñar labores a distancia o que, por encontrarse comprendidos dentro del grupo de riesgo por la Covid-19 se vieran impedidos de efectuar labores de manera presencial⁴.

- 2.8 Respecto a la posibilidad de continuar otorgando trabajo remoto a los servidores, SERVIR mediante Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC⁵ (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), precisó lo siguiente:

"(...)

- 2.5 *Respecto a mantener a los/as servidores/as realizando trabajo remoto, se debe aclarar que la vigencia de las normas sobre el trabajo remoto culmina el 31 de diciembre de 2022, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021³ que dispuso modificar el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020⁴ referida a la vigencia del Título II sobre el trabajo remoto⁵, en los siguientes términos:*

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta.- Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)"

- 2.6 *Por lo tanto, los extremos de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 (publicado el 24.06.2021) que hacen referencia al trabajo remoto habrían quedado derogados tácitamente⁶ por el artículo 2 del posterior Decreto de Urgencia N° 115-2021 (publicado el 30.12.2021), pues el objeto regulado por el primero resulta incompatible con el efectuado por el decreto de urgencia posterior⁷ que señala la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.*

(...)

³ Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505

⁴ Se precisa que, las entidades públicas hasta el 31 de diciembre de 2022, de manera excepcional podían asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores civiles, indistintamente de su régimen laboral, según su necesidad de servicio, para lo cual, debían considerar el perfil profesional y experiencia laboral del servidor, de conformidad con lo previsto en la Cuarta Disposición Complementaria Final del 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

⁵ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668086/5023040-informe-tecnico-2782-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016115>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWWF



2.9 *Dado dicho contexto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos interpreta que **el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.***

2.10 *En razón a ello, **las entidades públicas podrán mantener realizando trabajo remoto a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.***

(...)."

(Énfasis y subrayado agregado)

2.9 En ese sentido, en atención a la tercera consulta formulada, se colige que las entidades, incluso después del 31 de diciembre de 2022, podían aplicar de manera facultativa el trabajo remoto o mixto a los servidores que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, según las necesidades institucionales, y en tanto durara la emergencia sanitaria, de acuerdo con la interpretación dada por SERVIR respecto a la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021.

Sobre la compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber otorgado en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria por la Covid-19

2.10 Respecto a la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas durante el Estado de Emergencia Sanitaria por la Covid-19, corresponde precisar –de manera inicial– que, a través del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505⁶, se regularon los mecanismos de compensación de horas a los que se encontraban sujetos los servidores civiles que hubieran gozado de las licencias compensables (establecidas por los Decretos de Urgencia Nos 026-2020 y 029-2020) y que se hayan reincorporado a su centro de labores, independientemente de la modalidad de trabajo.

2.11 Es así que, los mecanismos compensatorios regulados por el Decreto Legislativo N° 1505⁷, de acuerdo con la modificación prevista en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 115-2021, se

⁶ 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

⁷ 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 se reincorporen al trabajo deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas.

Los/as servidores/as civiles que durante la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, pueden realizar la recuperación de horas bajo la modalidad de trabajo remoto o una modalidad mixta; para efectos de lo cual, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor. Para el caso de los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la citada licencia con goce de remuneraciones y que luego se hubieran reincorporado mediante la modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la recuperación de las horas no laboradas mediante

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWVF



habrían encontrado vigentes hasta el 31 de diciembre de 2022; sin embargo, precítese que, a partir del 02 de diciembre de 2022 entró en vigencia la Ley N° 31632, con el objeto de establecer medidas tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores afectados por lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, relativos a la compensación de horas acumuladas de la licencia con goce de haber otorgada en el marco de la emergencia sanitaria nacional por la COVID-19, la cual, resultaba aplicable a todos los empleados y trabajadores del sector público y privado bajo cualquier régimen laboral⁸.

- 2.12 Es así que, sobre la Ley en mención, SERVIR emitió opinión a través del Informe Técnico N° 000096-2023-SERVIR-GPGSC⁹ (disponible en: www.gob.pe/servir), que recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó lo siguiente:

"2.6 El artículo 3° de la Ley N° 31632 regula que las horas acumuladas de licencia con goce de haber generadas se pueden compensar bajo cualquiera de las siguientes formas:

- a) Con trabajo en sobretiempo y con capacitaciones
- b) Con vacaciones adquiridas y pendiente de goce

(...)

la modalidad de trabajo remoto. Excepcionalmente, en el marco de la recuperación realizada mediante trabajo remoto, resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente, inclusive durante la Emergencia Sanitaria.

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 de la jornada de trabajo a partir del inicio de la Emergencia Sanitaria, ya sean financiadas por la entidad, gestionadas por ésta a través de becas, o financiadas por cuenta propia de los/las servidores/as civiles, serán consideradas como una forma de compensación siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta como temas referidos al sector salud, competencias (trabajo en equipo, planificación, organización, gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, seguimiento y monitoreo, innovación o creatividad, entre otros que faciliten la gestión del trabajo en modalidad remota, mixta o presencial), conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; o a temas referidos a los sistemas administrativos o a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil (integridad, calidad de servicio a la ciudadanía, gobierno y transformación digital, derechos humanos, interculturalidad, género, y desarrollo territorial).

La compensación será válida en tanto la oficina de recursos humanos, de manera previa o posterior al desarrollo de la capacitación, verifique el cumplimiento de la alineación, siempre que estas se hayan ejecutado en el periodo de la Emergencia Sanitaria.

4.4 Las horas de labores desarrolladas mediante trabajo remoto, durante el descanso físico semanal y en el marco de la Emergencia Sanitaria, serán consideradas como horas en sobretiempo para efectos de la compensación a la que se refiere el presente artículo, siempre que tengan carácter voluntario y cuenten con autorización del jefe inmediato. Las horas de labores señaladas no deben haber sido compensadas con descanso físico en su debida oportunidad.

(...)"

⁸ De conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 31632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la covid-19.

⁹ https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0096-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWWF



2.8 *Ahora, cuando se opte por la compensación mediante las vacaciones adquiridas y pendiente de goce, se aplicarán las siguientes reglas:*

- *Cada día de vacaciones sujetas a la compensación equivaldrá a tres días de licencia con goce de haber.*
- *No se podrán compensar más de 15 días por periodo vacacional pendiente de goce.*

2.9 *(...). Asimismo, aquellos servidores civiles que cuenten con vacaciones adquiridas y pendiente de goce, generadas incluso con la licencia con goce de haber compensable durante el estado de emergencia, podrán utilizarlas para la respectiva compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber que adeudan, de acuerdo al detalle expuesto en el numeral 2.8 del presente informe.*

(...)

2.11 *Finalmente, el artículo 5° de la Ley N° 31632 establece que la compensación de horas podrá realizarse durante un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. Es decir, la compensación de horas a través de las modalidades y reglas establecidas en el artículo 3° de la mencionada ley (ya sea con trabajo en sobretiempo, con capacitaciones y/o vacaciones adquiridas y pendiente de goce), se contará a partir del 02 de diciembre de 2022, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31632.*

(...)."

(Énfasis agregado)

2.13 Siendo esto así, atendiendo la segunda formulada, se colige que los servidores civiles que hubieran gozado de licencia con goce de haber compensable durante el Estado de Emergencia Sanitaria por Covid-19, una vez que se hayan reincorporado a su centro laboral (independientemente de la modalidad de trabajo), se encontraban en la obligación de compensar las horas de la licencia aludida, para lo cual, debían considerarse las disposiciones previstas para dicha acción en su oportunidad.

III. Conclusiones

3.1 Una de las medidas adoptadas por el gobierno para evitar la propagación del Covid-19, fue la licencia con goce de haber compensable, la cual correspondía ser aplicada para aquellos servidores públicos cuyos puestos de trabajo resultaban incompatibles con el trabajo remoto, o no contaban con acceso a los medios digitales que le permitieran desempeñar labores a distancia o que, por encontrarse comprendidos dentro del grupo de riesgo por la Covid-19 se vieran impedidos de efectuar labores de manera presencial.

3.2 El Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, concerniente al trabajo remoto –en el que se contemplaba la licencia con goce de haber compensable, en caso dicha modalidad de trabajo

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWVF



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

no pudiera efectuarse –, habría tenido vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, de conformidad con lo previsto por el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021; por lo que, la derogación del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM que declaró el Estado de Emergencia Nacional, no enervó la posibilidad que las entidades continúen aplicando dicha medida (licencia) a sus servidores.

- 3.3 Las entidades públicas, incluso después del 31 de diciembre de 2022, podían aplicar de manera facultativa el trabajo remoto o mixto a los servidores que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, según las necesidades institucionales, y en tanto durara la emergencia sanitaria, de acuerdo con la interpretación dada por SERVIR respecto a la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021.
- 3.4 Los servidores civiles que hubieran gozado de licencia con goce de haber compensable durante el Estado de Emergencia Sanitaria por Covid-19, una vez que se hayan reincorporado a su centro laboral (independientemente de la modalidad de trabajo), se encontraban en la obligación de compensar las horas de la licencia aludida, para lo cual, debían considerarse las disposiciones previstas para dicha acción en su oportunidad.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA

Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pjpa/pcmr

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. 39345-2022

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JG1HWVF