



Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre las horas extras en la modalidad de trabajo remoto

Referencia : Oficio N° 165-2020-MINCETUR/SG/OGA/OP

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Oficina de Personal del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - MINCETUR formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Es posible generar horas en sobretiempo después de la jornada diaria de trabajo remoto?
- b. ¿Es posible generar horas en sobretiempo los días que no forman parte de la jornada de trabajo y en los días feriados?

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.
- 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 compensación de horas extras en las entidades de la administración pública

- 2.4 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

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

- 2.5 Ahora bien, el numeral 8.7 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 2.6 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 genera gasto adicional a la entidad empleadora.
- 2.7 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.
- 2.8 En ese sentido, corresponde a las entidades de la Administración Pública, regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación por descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

De las horas extras en la modalidad de trabajo remoto

- 2.9 En principio, cabe indicar que como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 (ES) y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020³ y 029-2020⁴, los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público. Así, se previeron dos modalidades: i) Trabajo Remoto⁵; y, ii) Licencia con goce de haber compensable⁶; siendo que la medida aplicable a cada trabajador se determina evaluando factores como la naturaleza de las funciones del puesto y/o pertenencia a un grupo de riesgo de contagio del COVID-19.
- 2.10 Ahora bien, 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, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.
- 2.11 En cuanto a las obligaciones del trabajador en el trabajo remoto, el numeral 18.2 del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 establece, lo siguiente:

“18.2. Son obligaciones del trabajador:

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

³ Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 15 de marzo de 2020.

⁴ Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 20 de marzo de 2020.

⁵ Numeral 20.1 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁶ Numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020; inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

18.2.1 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.

18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.

18.2.3 Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias."

- 2.12 Además, con fecha 05 de junio de 2020 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE que formalizó el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobó la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto" (en adelante, la Directiva), que en su numeral 8.1 del artículo 8 establece lo siguiente:

"(...)

a) Son acciones a cargo del/de la jefe/a inmediato/a o quien se encuentre a cargo de equipos funcionales: (i) Asignar tareas o actividades a los/as servidores/as que realizan trabajo remoto, a través de medios o canales prioritariamente, informáticos, digitales o telefónicos. (ii) Supervisar el cumplimiento de las tareas asignadas al/a la servidor/a."

- 2.13 Por lo tanto, no resultaría posible que el servidor que se encuentre en la modalidad de trabajo genere horas extras, al no encontrarse sujeto a un horario.

III. Conclusiones

- 3.1 El numeral 8.7 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 3.2 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 genera gasto adicional a la entidad empleadora.
- 3.3 Corresponde a las entidades de la Administración Pública, regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación por descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.



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"

- 3.4 Consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 (ES) y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y 029-2020, los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público. Así, se previeron dos modalidades: i) Trabajo Remoto; y, ii) Licencia con goce de haber compensable; siendo que la medida aplicable a cada trabajador se determina evaluando factores como la naturaleza de las funciones del puesto y/o pertenencia a un grupo de riesgo de contagio del COVID-19.
- 3.5 No resulta posible que el servidor que se encuentre en la modalidad de trabajo genere horas extras, al no encontrarse sujeto a un horario.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ccg

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: JEWALFD