



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, 20 de octubre de 2025

INFORME TECNICO N° 002049-2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la compensación por realizar horas extras en las entidades de la administración pública
b) Sobre la presentación de denuncias frente al incumplimiento de normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la atribución supervisora de SERVIR

Referencia : Carta S/N con Reg. N° 0046080-2025

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, un ciudadano consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR lo siguiente:

"(...) Considerando que a través de un documento interno, la entidad ha establecido que el máximo de horas a reconocer por sobretiempo es de cinco horas diarias, y dado que por la naturaleza de las funciones estamos sujetos a cumplir apoyo en los turnos penales que sobrepasan los límites establecidos por el área administrativa ¿la compensación del trabajo en sobretiempo en las entidades de la administración pública se encuentra sujeta a límites máximo y mínimos de reconocimiento?"

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 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

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: N4SOHOU



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"

(en adelante SAGRH), 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 consultadas.

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

- 2.4 En principio, 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.
- 2.5 Por su parte, el numeral 8.3 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 (así como en leyes anuales de presupuesto anteriores²), establece 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 solo 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 físico³.
- 2.8 Siendo así, en caso una entidad pública, en aras de dar cumplimiento a sus funciones y/u objetivos, requiera que los servidores realicen labores fuera de su jornada ordinaria de trabajo, es decir trabajo en sobretiempo (horas extras) o en días no laborables o feriados, corresponderá que sean compensados con periodos equivalentes de descanso físico por el trabajo que de manera efectiva hayan realizado, puesto que, de esta manera no se genera un gasto adicional a la entidad empleadora. Es decir, si, por ejemplo, se hubiesen generado tres (3) horas extras, deberá compensarse posteriormente el mismo número de horas.

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

² La Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024; Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, entre otras.

³ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), p.34.

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: N4SOHOU



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"

- 2.9 Así, corresponderá a las entidades, regular el procedimiento –con sujeción a lo dispuesto por la Ley– para el otorgamiento de la compensación con descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días feriados que hubiere realizado un servidor. Para lo cual, constituirá mecanismos de control, registro y compensación adecuados para salvaguardar la continuidad del servicio y los derechos de los servidores.
- 2.10 Por consiguiente, en atención a la consulta formulada y al marco normativo vigente, no existe una norma general para las entidades públicas que establezca **límites máximos o mínimos de reconocimiento de horas extras para los servidores**, sino que los mismos **corresponden a las horas efectivamente laboradas, de manera voluntaria, por el servidor y previamente autorizadas por la entidad empleadora.**

De esta manera, si las normas internas de una entidad pública han establecido un límite máximo de horas a compensar, podría interpretarse que dicho límite constituye, a su vez, el número máximo de horas extras que un servidor puede laborar. Correspondiendo a cada entidad, determinar si dicho límite autoimpuesto responde a la naturaleza de las actividades o servicios a su cargo. Así, bajo la prerrogativa de que la entidad hubiese establecido un límite máximo de horas a compensar y se presentasen casos excepcionales que, por necesidad del servicio, el tiempo extra laborado⁴ por el servidor supere dicho límite, operará la regla general, esto es, que las horas extras generadas sean equivalentes a las horas por compensar.

Sobre la presentación de denuncias frente al incumplimiento de normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la atribución supervisora de SERVIR

- 2.11 Por otro lado, en relación a la **atribución supervisora de SERVIR ante denuncias en materia del SAGRH**, debemos resaltar que, tanto el literal b) del artículo 11 como el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023 establecen que SERVIR tiene la atribución de supervisión, la misma que se encuentra destinada a dar seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público en el ámbito de su competencia, a partir de lo cual, se encuentra facultada para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del SAGRH; en ese mismo sentido, es parte de sus atribuciones recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.
- 2.12 En ese sentido, corresponde a SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, realizar acciones de supervisión ante una denuncia presentada por una persona por algún presunto incumplimiento en que habría incurrido una entidad pública. Para ello, el denunciante dispone de los siguientes canales: a) por medio físico: a través de la Mesa de Partes de SERVIR; y b) por medio virtual: a través de la plataforma de la Mesa de Partes Digital de SERVIR.

⁴ De manera voluntaria, por el servidor y previamente autorizadas por la entidad empleadora.

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: N4SOHOU



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"

III. Conclusiones

- 3.1 En caso una entidad pública, en aras de dar cumplimiento a sus funciones y/u objetivos, requiera que los servidores realicen labores fuera de su jornada ordinaria de trabajo, es decir trabajo en sobretiempo (horas extras) o en días no laborables o feriados, corresponderá que sean compensados con periodos equivalentes de descanso físico por el trabajo que de manera efectiva hayan realizado. De esta manera, no se genera un gasto adicional a la entidad empleadora, la cual, de conformidad con el numeral 8.3 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, no se encuentra autorizada a efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 3.2 No existe norma general para que establezca límites máximos o mínimos de reconocimiento de horas extras para los servidores. La compensación de las horas extras generadas debe efectuarse por periodos equivalentes, de modo que por cada hora extra laborada corresponda compensar una hora. Asimismo, en caso las normas internas de la entidad establezcan un límite máximo de horas a compensar, dicho límite puede interpretarse como el número máximo de horas extras que pueden laborarse. No obstante, en determinadas situaciones por necesidad del servicio, en caso el servidor labore más allá de dicho límite, de manera voluntaria y previamente autorizado por la entidad empleadora, corresponderá que las horas por compensar sean equivalentes a la totalidad de las horas extras generadas.
- 3.3 Corresponde a SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, realizar las acciones de supervisión ante una denuncia presentada por una persona por algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH en que habría incurrido una entidad pública.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ALESSANDRA LEONOR BERCERAS ANCOBAR

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/aabs/alba

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. N° 0046080-2025

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: N4SOHOU