

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC**

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones otorgada en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19

Referencia : Oficio N° 45-GAP-GCGP-ESSALUD-2021

**I. Objeto de la consulta:**

Mediante el documento de la referencia, la Gerenta de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de Essalud realiza a SERVIR las siguientes consultas:

Considerando lo establecido en los numerales 4.1 y 4.4 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505:

- a) ¿Es factible la compensación de horas de manera presencial mediante un cronograma establecido por la entidad para aquellos trabajadores que realizan trabajo presencial o mixto durante el Estado de Emergencia Nacional?
- b) La adición excepcional de funciones a que hace referencia el numeral 4.1, ¿aplica también para el personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057? ¿su aplicación se realizará a partir de la presentación de la solicitud?
- c) ¿Es necesario el consentimiento del trabajador para la programación de horas a compensar ya sea mediante trabajo remoto, mixto o presencial durante los días laborables?
- d) ¿Se debe dejar sin efecto la compensación realizada por los trabajadores con las horas de trabajo en sobretiempo generadas y no compensadas antes del Estado de Emergencia Nacional?

**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.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 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 el retorno al trabajo presencial de los servidores que pertenecen al Sector Salud**

- 2.4 A través de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 051-2021<sup>1</sup> (vigente desde el 28 de mayo de 2021) se dispuso que el personal asistencial y administrativo del Ministerio de Salud, unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, Seguro Social de Salud, Sanidad de la Policía Nacional del Perú y Sanidad de las Fuerzas Armadas, que ya hubiese sido vacunado con las dos (2) dosis, de acuerdo al Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la COVID-19, deben retornar a prestar servicios mediante trabajo presencial o trabajo en modalidades mixtas, previa evaluación médica.

- 2.5 Por lo que, a partir de la entrada en vigencia de dicha norma, las entidades señaladas pueden disponer el retorno de sus servidores, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, para mejorar la capacidad de respuesta de los diversos establecimientos de salud.

### **Sobre la devolución de horas de licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional**

- 2.6 Como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020<sup>2</sup> y 029-2020<sup>3</sup>, los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público.

- 2.7 Una de estas medidas fue la licencia con goce de haber compensable<sup>4</sup> (en adelante, LCGH compensable), la cual se pensó para aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto, o no cuenten con acceso a los medios digitales que le permitan laborar a distancia o que, una vez levantado el aislamiento social obligatorio (cuarentena), su pertenencia a grupos de riesgo les impida efectuar prestación presencial de servicios.

- 2.8 Sin embargo, como su propio nombre lo indica, la LCGH compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas que la entidad remuneró al servidor beneficiado. Dicha

<sup>1</sup> Decreto de Urgencia N° 051-2021 – Decreto de Urgencia que autoriza medidas extraordinarias para fortalecer los equipos de coordinación y las brigadas de vacunación, para incrementar la capacidad de respuesta de los centros de vacunación contra la COVID-19

«DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Retorno del personal de las entidades públicas del sector salud

Dispóngase que el personal de la salud y administrativo, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, de las entidades públicas comprendidas en el artículo 4-A del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud: Ministerio de Salud, unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales, Seguro Social de Salud (EsSalud), Sanidad de la Policía Nacional del Perú y Sanidad de las Fuerzas Armadas, que realiza exclusivamente trabajo remoto o que se encuentra en el grupo de riesgo o se encuentre haciendo uso de licencia con goce de haber sujeta a compensación; y hayan sido vacunados con las dos (2) dosis en el marco del Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la COVID-19, deben retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o el que haga sus veces en la entidad, a fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los establecimientos de salud. El Ministerio de Salud mediante resolución ministerial emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo».

<sup>2</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

<sup>3</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

<sup>4</sup> 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.



compensación de horas de trabajo se debe realizar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505<sup>5</sup>, resumido en el siguiente cuadro:

| RECUPERACIÓN EFECTIVA<br>(num. 4.1 y 4.2)  | CAPACITACIONES<br>(num. 4.3)  | HORAS EXTRA<br>(num. 4.4)  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo presencial, remoto o mixto.</li> <li>• La entidad fija la cantidad mínima de horas a recuperar diariamente.</li> <li>• Se pueden asignar funciones distintas.</li> <li>• Admite otros mecanismos compensatorios a pactar entre entidad y servidor.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones a partir del 12/03/2020.</li> <li>• Las capacitaciones deben estar relacionadas con los objetivos institucionales, funciones asignadas y/o temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o derivados.</li> <li>• Financiadas o gestionadas por la entidad, también pueden ser financiadas por el propio servidor.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pueden aplicarse las horas de trabajo en sobretiempo generadas y no compensadas antes del EEN.</li> <li>• La norma no delimita la antigüedad máxima de las horas de trabajo en sobretiempo, por lo que la entidad analizará caso por caso.</li> </ul> |

2.9 Es de advertir que el mencionado artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 fue modificado por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, publicado el 24 junio

<sup>5</sup> 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

«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 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.

4.5 A efectos de lo antes señalado, exceptúese a las entidades del sector público de lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, vigente de acuerdo con lo establecido en la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público».



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

2021. Como producto de ello, la recuperación de horas a través del trabajo presencial puede darse, inclusive, durante la vigencia del EEN.

- 2.10 Respecto a las horas en sobretiempo, cabe precisar que no se ha establecido la antigüedad que deben tener estas a efectos de compensar la licencia con goce de haber. Por lo tanto, deberán considerarse las horas en sobretiempo que haya venido acumulando el servidor hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional, debiéndose tomar en cuenta dichas horas generadas conforme a la normativa interna de la entidad y previamente autorizadas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que las horas en sobretiempo se da de forma voluntaria y previa autorización del jefe inmediato.
- 2.11 Finalmente, en virtud de su poder de dirección, corresponderá a cada entidad evaluar los casos en concreto a efectos de fijar la cantidad de horas materia de compensación, así como, determinar el mecanismo de compensación aplicable a sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

### III. Conclusiones

- 3.1 Desde la entrada en vigencia el Decreto de Urgencia N° 051-2021, el personal asistencial y administrativo del Sector Salud que hubiese sido vacunado con las dos (2) dosis contra la COVID-19, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, deben retornar a prestar servicios mediante trabajo presencial o trabajo en modalidades mixtas, previa evaluación médica.
- 3.2 La devolución de horas de licencia con goce de haber compensable se rige por lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, modificado por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, explicado en el numeral 2.8 del presente informe.
- 3.3 Debido a la modificación del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, a partir del 25 de junio de 2021 no es necesario que culmine el EEN para efectuar la recuperación de horas a través del trabajo presencial.
- 3.4 A efectos de compensar la licencia con goce de haber, deberán considerarse las horas en sobretiempo que haya venido acumulando el servidor hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional, debiéndose tomar en cuenta dichas horas generadas conforme a la normativa interna de la entidad y previamente autorizadas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que las horas en sobretiempo se da de forma voluntaria y previa autorización del jefe inmediato.
- 3.5 Corresponderá a cada entidad evaluar los casos en concreto a efectos de fijar la cantidad de horas materia de compensación, así como, determinar el mecanismo de compensación aplicable a sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccg/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: 0W6VICN