



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : a) Sobre las acciones de desplazamiento en el régimen laboral bajo el Decreto Legislativo N° 1057
b) Sobre la "asignación de funciones adicionales"
c) Sobre la compensación del trabajo en sobretiempo en las entidades de la Administración Pública.

Referencia : Documento S/N con Registro N° 37279-2024

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, un servidor consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el marco del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, lo siguiente:

1. ¿Se encuentra obligado a trabajar en los operativos bajo órdenes estrictas para otro despacho fiscal distinto de la circunscripción territorial a la que fue asignado?
2. ¿Se encuentra obligado a trabajar fuera del horario de trabajo y/o cualquier día del año, para otro despacho fiscal?
3. ¿Corresponde solicitar compensación por trabajo en sobretiempo?
4. ¿La entidad puede requerirle consentimiento previo para trabajo en sobretiempo?
5. ¿Cuántas horas de sobretiempo debe realizar el trabajador?
6. ¿La entidad puede unilateralmente decidir la forma de compensación de horas extras?

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

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: CEFKIBJ



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.

- 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, (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, resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe técnico examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 De lo anterior, se colige que no corresponde a SERVIR, a través de la presente opinión técnica emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta, ni mucho menos sobre las acciones particulares que realicen las entidades públicas; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre las acciones de desplazamiento en el régimen laboral bajo el Decreto Legislativo N° 1057

- 2.5 Al respecto, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el Informe Técnico N° 01417-2022-SERVIR-GPGSC² (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se precisa lo siguiente:

" (...)

2.7 *En primer orden corresponde precisar que el artículo 11 del Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece que los trabajadores bajo el contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o **quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:***

- a) *La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones establecidas en la Ley N° 28175, ley Marco del Empleo Público.*
- b) *La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un*

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

² Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1417-2022-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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CEFKIBJ



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.

- c) **La comisión de servicios, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.**

(...)

2.10 **Al respecto, el literal b) del artículo 11 del Reglamento, establece la posibilidad de que los trabajadores puedan ser rotados al interior de la entidad contratante a fin de que presten servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación. Sin embargo, la norma limita expresamente la duración de este desplazamiento a un máximo de noventa (90) días durante la vigencia del contrato, es decir, no puede exceder de noventa (90) días calendario durante la vigencia de todo el vínculo laboral.**

2.11 **Así también, es preciso señalar que el citado Reglamento no ha previsto los supuestos específicos en los que un servidor CAS pueda ser desplazado mediante rotación, por ello corresponderá a cada entidad, en ejercicio de su poder de dirección, determinar en el caso en concreto si existen o no razones objetivas que justifiquen efectivamente el desplazamiento de un servidor CAS, para lo cual deberá tener en consideración que dicha acción de desplazamiento es de carácter temporal.**

(...)

2.13 **Por su parte, debe tenerse en cuenta también que la rotación temporal a la que hace referencia el literal b) del artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 no es aplicable para el desplazamiento de un servidor CAS fuera de la provincia ni de la entidad en la que presta servicios (incluyendo a las unidades ejecutoras de la entidad contratante). En coherencia con el artículo 7 del citado Reglamento.**

2.14 **Respecto a la comisión de servicios, esta modalidad de desplazamiento es estrictamente temporal (la norma señala que no puede exceder de 30 días calendario por cada comisión de servicio) y consiste en desplazar al servidor fuera de su sede habitual de trabajador, ya sea a otro lugar dentro de la misma localidad, a una localidad distinta o incluso fuera del territorio nacional, lo que implica que la entidad contratante esté obligada a solventar todos los gastos relacionados con la comisión de servicios (como por ejemplo los gastos por movilidad, alimentación, alojamiento, entre otros). Ahora bien, es preciso mencionar que las funciones a desarrollar por medio de la comisión de servicios deben estar directamente relacionados con las funciones para las cuales el personal CAS ha sido contratado.**

(...)"

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: CEFKIBJ



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

(Énfasis agregado).

- 2.6 Por lo tanto, el marco normativo habilita la posibilidad que el servidor contratado bajo el régimen CAS sea desplazado a través de las acciones de designación temporal, rotación temporal y comisión de servicios, para cuyo efecto se deberán cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento del DL N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Sobre la "asignación de funciones adicionales"

- 2.7 Al respecto, cabe indicar que los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 no regulan la "asignación de funciones" entendidas como adicionales a las propias del puesto. Sin perjuicio de ello, en ejercicio del poder de dirección que ostenta toda entidad pública en su calidad de empleador, y atendiendo a sus necesidades institucionales, es legalmente posible que la entidad asigne funciones adicionales a sus servidores civiles, bajo cualquier régimen laboral, bajo la forma y plazos que considere necesarios, con la finalidad de cubrir las necesidades institucionales.
- 2.8 No obstante, dichas funciones adicionales deben guardar relación con las condiciones esenciales del contrato de trabajo (las nuevas funciones deben ser similares, equivalentes o complementarias a las previstas en el contrato) y obedecer a la necesidad del servicio de la entidad.
- 2.9 Cabe resaltar que, si la entidad asigna funciones adicionales a sus servidores civiles deberá observar las reglas generales establecidas en el régimen laboral del servidor, tales como la jornada laboral³, el horario laboral; así como las condiciones esenciales del contrato de trabajo, por ejemplo, la remuneración.

Sobre la compensación del trabajo en sobretiempo en las entidades de la Administración Pública.

- 2.10 Al respecto, SERVIR ha emitido opinión en el [Informe Técnico N° 01753-2023-SERVIR-GPGSC⁴](#) (disponible en www.gob.pe/servir), el mismo que recomendamos revisar y en el que se indicó lo siguiente:

"(...)

2.10 *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 [...]"*.

2.11 *Por su parte, el numeral 8.5 del artículo 8 de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, establece que las entidades públicas,*

³ La Constitución Política del Perú establece en su artículo 25 que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

⁴ Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5658600/5012805-it_1757-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1705444565

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: CEFKIBJ



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.

2.12 *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.*

2.13 *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.*

2.14 *En ese sentido, corresponde a las entidades de la Administración Pública regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación con descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.*

(...)"

(Énfasis agregado).

2.11 Estando a lo expuesto, en caso se produzca trabajo en sobretiempo u horas extras en el sector público, dicho tiempo solo podrá ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico (sea en horas o días laborados), puesto que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras, conforme lo dispuesto en el sub numeral 8.4 del artículo 8 de la Ley N° 31953, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024. De este modo, dicha compensación se efectivizará de acuerdo al procedimiento establecido internamente por cada entidad.

III. Conclusiones

3.1 El marco normativo habilita la posibilidad que el servidor contratado bajo el régimen CAS sea desplazado a través de las acciones de designación temporal, rotación temporal y comisión de servicios, para cuyo efecto se deberán cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento del DL N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Para mayores alcances respecto a dicha materia, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 001417-2022-SERVIR-GPGSC (disponible en <https://www.gob.pe/servir>).

3.2 Los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 no regulan la "asignación de funciones" entendidas como adicionales a las propias del puesto. Sin perjuicio de ello, en ejercicio del poder de dirección que ostenta toda entidad pública en su calidad de empleador, y atendiendo a sus necesidades institucionales, es legalmente posible que la entidad asigne funciones adicionales a sus servidores civiles, bajo cualquier régimen laboral, bajo la forma y plazos que considere necesarios, con la finalidad de cubrir las necesidades institucionales.

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: CEFKIBJ



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 3.3 Cabe resaltar que, si la entidad asigna funciones adicionales a sus servidores civiles deberá observar las reglas generales establecidas en el régimen laboral del servidor, tales como la jornada laboral, el horario laboral; así como las condiciones esenciales del contrato de trabajo, por ejemplo, la remuneración.
- 3.4 En caso se produzca trabajo en sobretiempo u horas extras en el sector público, dicho tiempo solo podrá ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico (sea en horas o días laborados), puesto que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras, conforme lo dispuesto en el sub numeral 8.4 del artículo 8 de la Ley N° 31953, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024. De este modo, dicha compensación se efectivizará de acuerdo al procedimiento establecido internamente por cada entidad.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

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

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ccg

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

Reg. 37279-2024

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: CEFKIBJ