



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N°000654-2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : Sobre el horario de labores durante el trabajo remoto

Referencia : Documento con registro N° 0011536-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR si es que un trabajador del Estado que se encuentra laborando bajo la modalidad de trabajo remoto por haber señalado que se encuentra en estado de vulnerabilidad, puede realizar otras actividades fuera de su domicilio, durante el mismo horario que laboraba para el Estado presencialmente.

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 el horario de labores durante el trabajo remoto

- 2.4 Este tema ha sido explicado en el [Informe Técnico N° 001234-2020-SERVIR-GPGSC](#):

2.5 De lo expuesto en ambos instrumentos normativos se desprende que, a diferencia del trabajo presencial, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentre conectado a los medios digitales que



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

emplea para realizar sus funciones. Es decir, en el trabajo remoto se evalúa el cumplimiento de metas.

2.6 Para tal fin, la entidad debe tener identificadas cuáles son las actividades de cada puesto y su producción regular en periodos delimitados de tiempo (diario, semanal, mensual, etc.). Así, la cantidad de encargos a asignar podrá ser proporcional a la producción que el servidor tenía durante la jornada de trabajo presencial. En los instrumentos arriba mencionados las entidades encontrarán las pautas y formatos para una medición apropiada.

- 2.5 Y es que, a diferencia del trabajo presencial, en el cual durante la jornada de trabajo el servidor dedica su tiempo exclusivamente a desarrollar las labores encomendadas por la entidad; en el trabajo remoto, al desarrollarse en el domicilio y atendiendo a las situaciones domésticas que puedan surgir, se busca un adecuado balance entre la vida familiar y la laboral.
- 2.6 Por ello el control de asistencia no resulta efectivo en el trabajo remoto, toda vez que la entidad no puede supervisar que el servidor dedique la totalidad de la jornada de trabajo a la prestación de servicios. Dicho control de asistencia solo monitorea que el servidor estuvo conectado en determinados momentos del día pero no garantiza su permanencia durante la jornada.
- 2.7 A fin de llevar a cabo un mejor control, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - en ejercicio de las facultades reconocidas por el Decreto Legislativo N° 1023¹ - dispuso que el trabajo remoto se mida a través del cumplimiento de encargos, actividades o metas. De este modo, la entidad podrá realizar un control efectivo de la prestación de servicios a través de resultados objetivos.
- 2.8 Lo señalado en el numeral precedente es compatible con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política² toda vez que, de acuerdo a lo explicado en la página 20 de la [«Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas»](#)³, es responsabilidad de los jefes establecer las actividades a desarrollar mediante trabajo remoto y fijar el plazo para realizar el respectivo seguimiento.

Al hacer ello, se deberá buscar que la carga laboral a asignar mediante trabajo remoto sea equivalente a la producción que el servidor tenía en el mismo periodo de tiempo cuando realizaba

¹ Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

«Artículo 10.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

a) Formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil.

[...]

c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas. [...].»

² Constitución Política de 1993

«Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.»

³ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000048-2020-SERVIR-PE.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

trabajo presencial. De tal modo, para la ejecución de encargos, el servidor (en su domicilio) empleará la misma cantidad de tiempo que dedicaba en la oficina.

- 2.9 Si bien el escenario óptimo sería que el cumplimiento de encargos se dé durante el horario habitual de trabajo de la entidad, en el trabajo remoto los servidores podrán optar por laborar en horarios alternativos que se adapten a sus actividades domésticas⁴, siempre que cumplan con entregar los encargos en el plazo predefinido por la entidad.
- 2.10 Adicionalmente, conforme señalamos en el numeral 5.2 de la [«Directiva para la aplicación del trabajo remoto»](#)⁵, para asegurar que los servidores disfruten su tiempo libre, las coordinaciones de carácter laboral deben darse solo durante el horario habitual de trabajo de la entidad, para lo cual los servidores deberán encontrarse disponibles indistintamente si coincide o no con el rango horario en el que optaron por desarrollar el trabajo remoto.

III. Conclusiones

- 3.1 En ejercicio de sus facultades, SERVIR dispuso que el trabajo remoto se mida a través del cumplimiento de encargos. Ello permite efectuar un control de la prestación de servicios a través de resultados objetivos.
- 3.2 Este mecanismo de control es compatible con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política pues la carga laboral a asignar mediante trabajo remoto deberá ser equivalente a la producción que el servidor realizaba mediante trabajo presencial. Así, la ejecución del trabajo remoto implicará dedicar la misma cantidad de tiempo que le tomaba el trabajo presencial.
- 3.3 Idealmente el cumplimiento de encargos se debe dar durante el horario habitual de trabajo de la entidad. No obstante, a fin de adaptarse a sus actividades domésticas, los servidores podrán optar por laborar en horarios alternativos siempre que cumplan con entregar los encargos en el plazo predefinido por la entidad.
- 3.4 Las coordinaciones de carácter laboral deben darse solo durante el horario habitual de trabajo de la entidad, para lo cual los servidores deberán encontrarse disponibles, inclusive si optaron por realizar el trabajo remoto en horarios alternativos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

⁴ Siempre que la naturaleza de las funciones lo permitan. Así, por ejemplo, la atención al público mediante trabajo remoto necesariamente se llevará a cabo en el horario predefinido por la entidad.

⁵ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE.