



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

**INFORME TÉCNICO N° 290 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la Centésima Decimoquinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y la compensación de horas extras

Referencia : Oficio N° 0001-2019-UNASSE

Fecha : Lima, **12 FEB. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria General de la Confederación Sindical Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal (UNASSE) consulta a SERVIR si el pago del refrigerio previsto por la Centésima Decimoquinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2019, constituye una compensación por el tiempo adicional que se labora, o una condición de trabajo que permite a los servidores recuperar fuerzas por ser una jornada adicional.

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

**Delimitación de la consulta**

- 2.4 Atendiendo a ello, corresponde puntualizar que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre casos particulares, siendo que las consultas que absuelve, son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

En este sentido, no corresponde determinar a SERVIR la forma y/o mecanismo para la compensación del trabajo realizado en sobre tiempo; no obstante, la actuación de la administración pública se rige por el principio de legalidad<sup>1</sup>, de tal forma que corresponde que se observen las normas que regulan la jornada de trabajo.

#### **Sobre la compensación de horas extras en las entidades de la administración pública**

- 2.5 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 (...)"*<sup>2</sup>.
- 2.6 Al respecto, el numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (en adelante LPSP 2019), señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 2.7 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 generaría gasto adicional a la entidad empleadora.
- 2.8 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<sup>3</sup>.
- 2.9 En ese sentido, corresponde a las entidades de la Administración Pública, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

#### **Del otorgamiento del cupón o vale por concepto de alimentación previsto por la LPSP 2019**

- 2.10 La Centésima Decimoquinta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019, autorizó el otorgamiento de un cupón o vale por concepto de alimentación hasta por el monto de S/ 25,00 por cada día efectivamente laborado, a favor del personal administrativo de las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, sujeto a los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057, que desarrolla actividades luego de cumplir la jornada laboral ordinaria, siempre que permanezca y realice labores efectivas hasta después de las 21 horas, las cuales deberán estar debidamente sustentadas y justificadas por la autoridad competente.

<sup>1</sup> Al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS prevé:

**"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. **Principio de legalidad.**- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

(...)"

<sup>2</sup> Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.27.

<sup>3</sup> Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.34.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.11 En concordancia con la citada disposición legal, se emitió el Decreto Supremo N° 012-2019-EF<sup>4</sup> en aras de establecer las condiciones, criterios y mecanismos para el otorgamiento del cupón o vale por concepto de alimentación hasta por el monto de S/ 25,00 por cada día efectivamente laborado. Cabe acotar que el cupón o vale por concepto de alimentación no tiene carácter remunerativo, compensatorio ni pensionable y no está sujeto a cargas sociales<sup>5</sup>.
- 2.12 Es así, que el mencionado Decreto Supremo a través de su artículo 4° estableció las condiciones, criterios y mecanismos que deben cumplirse de manera conjunta para la percepción del cupón o vale por alimentos. Las mismas que deben ser observadas por las Oficinas de Recursos Humanos y jefes de los órganos o unidades orgánicas de las entidades deberán observar para el otorgamiento de dicho beneficio.
- 2.13 De esta manera, se aprecia que para el otorgamiento del mencionado beneficio debe tenerse en consideración los siguientes aspectos:
- i) Únicamente se otorga al personal administrativo perteneciente a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057,
  - ii) Los servidores deben realizar labor efectiva hasta después de las 21 horas,
  - iii) El trabajo en sobretiempo deberá estar autorizado por el jefe del órgano o unidad orgánica donde labora el servidor, y debe contar con la debida justificación,
  - iv) Las condiciones y criterios establecidas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 012-2019-EF, son concurrentes y de obligatorio cumplimiento, y;
  - v) El monto máximo del cupón o vale de alimentos es de S/ 25.00 soles, y se entrega un vez al mes en razón de cada día laborado.
- 2.14 Ahora bien, es pertinente precisar que el otorgamiento del cupón o vale de alimentos que otorga al personal administrativo que realiza labores efectivas hasta después de las 21 horas; no debe confundirse con el pago de horas extras o compensación a la que se hace referencia en los numerales 2.5 y 2.9 del presente informe, pues si bien ambas constituyen una obligación para el empleador, estas no se sustituyen entre sí.

Conforme se aprecia del numeral 2.13 del presente informe, el otorgamiento del vale o cupón de alimentos se encuentra condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones y criterios establecidos en el Decreto Supremo N° 012-2019-EF, y únicamente comprende al personal administrativo perteneciente a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057; mientras que, la compensación por horas extras se efectúa en favor de cualquier servidor, indistintamente de su régimen laboral o contractual, que realice labores efectivas fuera de su jornada de trabajo, ello en concordancia con las restricciones contenidas en las leyes de presupuesto.

De ahí que, si un servidor perteneciente al régimen de la carrera administrativa realiza labores efectivas hasta después de las 21 horas, cumpliendo las condiciones y criterios establecidas por el Decreto Supremo N° 012-2019-EF, le corresponderá percibir el cupón o vale alimentos, sin perjuicio, de que la entidad cumpla con compensar dicho trabajo en sobretiempo con periodos equivalentes de descanso físico.



<sup>4</sup> Publicado el 20 de enero de 2019, en el Diario Oficial “El Peruano”

<sup>5</sup> Artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2019-EF, Otorgan un cupón o vale por concepto de alimentación a favor del personal administrativo sujeto a los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057 que labora en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales



### III Conclusiones

- 3.1 Las consultas que absuelve SERVIR, son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí; por lo tanto, no corresponde determinar la forma o mecanismo para la compensación del trabajo realizado en sobre tiempo; no obstante, la actuación de la Administración Pública se rige por el principio de legalidad, de tal forma que corresponde que se observen las normas que regulan la jornada de trabajo.
- 3.2 El numeral 8.7 del artículo 8° de la LPSP 2019 señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras. Por tanto, corresponde a las entidades, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.
- 3.3 De acuerdo a lo establecido por la Centésima Decimoquinta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019 y el Decreto Supremo N° 012-2019-EF, el otorgamiento del vale o cupón de alimentos se encuentra condicionado al cumplimiento de determinadas condiciones y criterios establecidos en el Decreto Supremo N° 012-2019-EF, y únicamente comprende al personal administrativo de los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057.
- 3.4 Cabe precisar que el otorgamiento del cupón o vale de alimentos que otorga al personal administrativo que realiza labores efectivas hasta después de las 21 horas; no debe confundirse con el pago de horas extras o compensación a la que se hace referencia en los numerales 2.5 y 2.9 del presente informe, pues si bien ambas constituyen una obligación para el empleador, estas no se sustituyen entre sí.
- 3.5 De ahí, que si un servidor perteneciente al régimen de la carrera administrativa realiza labores efectivas hasta después de las 21 horas, cumpliendo las condiciones y criterios establecidos en el Decreto Supremo N° 012-2019-EF, le corresponderá percibir el cupón o vale alimentos; sin perjuicio, de que la entidad cumpla con compensar dicho trabajo en sobretiempo con periodos equivalentes de descanso físico.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

