# COMPENSACIÓN DE HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL MARCO DEL ESTADO DE EMERGENCIA .

Abog. María Julieta Vega Villanueva

REVISTA LP Derecho

# COMPENSACIÓN DE HORAS EN EL MARCO DEL EEN

## BASE LEGAL

- **Decreto de Urgencia N° 078-2020 :** Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19 en el sector público.

- **Decreto de Urgencia Nº 026-2020:** Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.
- **Decreto de Urgencia N° 029-2020:** Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

- **Decreto Legislativo Nº 1505 y Decreto de Urgencia N° 139-2021 :** 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.

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000006-2021-SERVIR/PE:** Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19. Versión 3.

# COMPENSACIÓN DE HORAS EN EL MARCO DEL EEN

- Creó el TR con la finalidad de no interrumpir la prestación de los servicios.
- Se previó una nueva figura: LICENCIA CON GOCE DE REMUNERACIONES **COMPENSABLE.**
- Exclusivo para los servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo. remoto, o no cuenten con acceso a los medios digitales que le permitan laborar a distancia, precisando que dicha licencia se encuentra sujeta a la compensación respectiva mediante la recuperación de horas no laboradas.
- También se incluye a aquellos que, una vez levantado el aislamiento social obligatorio, su pertenencia a grupos de riesgo les impida efectuar prestación presencial de servicios.
- Se encuentra supeditada a la vigencia de la emergencia sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional.

**Es prerrogativa de la entidad determinar el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable**

REVISTA LP Derecho

## COMPENSACIÓN DE HORAS EN EL MARCO DEL EEN

¿Quién identifica a ese grupo de servidores?

El empleador a través de los jefes de las Oficinas de Recursos Humanos en coordinación con los jefes inmediatos

# COMPENSACIÓN DE HORAS EN EL MARCO DEL EEN

## Trabajadores que forman parte del grupo de riesgo COVID-19

- Si no se aplica TR, se debe otorgar licencia con goce de haber compensable.
- El empleador puede exonerar al trabajador de la compensación (Cese).
- Persona en formación que pertenece al grupo de riesgo COVID -19.

## Trabajadores con discapacidad

- Si no se aplica trabajo remoto o no hay acuerdo entre las partes, se debe otorgar licencia con goce de haber compensable al culminar el EEN
- Esta medida alcanza a los familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad que tengan bajo su cuidado a una PCD con Diagnóstico de COVID-19 o PCD que permanezca al grupo de riesgo COVID-19.
- La compensación no debe afectar las condiciones de salud de la PCD (Desconexión digital).
- Acreditación de la relación de cuidado
  Acreditación de la condición de discapacidad.

REVISTA LP Derecho

# LICENCIAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL MARCO DEL EEN

## Trabajadores con familiares directos diagnosticados de COVID-19 o con familiares directos que forman parte del grupo de riesgo, no hospitalizados

- Aplica a los trabajadores que laboral de manera presencial o remota.

No aplica a trabajadores con LCGH, vacaciones u otro tipo de suspensión del contrato de trabajo.

Facilidades laborales: LCGH sujeta a compensación posterior, reducción de jornada sujeta a compensación posterior según acuerdo; reorganización de horarios de trabajo; permisos temporales sujetos a compensación posterior según acuerdo: otra facilidad laboral.

Acreditación (Certificado médico, diagnóstico, DJ).

Plazo de 48 horas previo a la fecha de uso de la licencia.

## Trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes en casos de Emergencia Nacional Sanitaria

El empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que proporcionaron el estado de emergencia.

Si no se aplica TR, se debe otorgar licencia con goce de haber compensable.

Acreditación: (Certificado médico y/o DNI del Menor)

REVISTA LP Derecho

# FACILIDADES LABORALES

## Caso práctico

José es trabajador de la municipalidad de Pueblo Libre. José esta a cargo del cuidado y sostén de familiares directos, en este caso de sus padres que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19.

¿Qué debe hacer José?

REVISTA LP Derecho

# FACILIDADES LABORALES

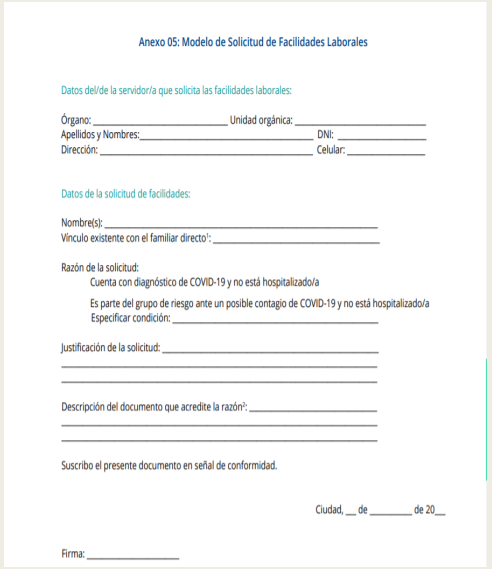
## Caso práctico

Presentar una solicitud adjuntando los documentos que sustentan su pedido al jefe de la oficina de recursos humanos, con el VB del jefe inmediato.

### Requisitos de la solicitud

1. Indicar el grupo de riesgo en el se encuentra el familiar directo, adjuntando el documento que lo acredite, de encontrarse en el supuesto (DNI).
2. Justificar su pedido (Estado de salud).
3. Declaración jurada que declare que el servidor es el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 que no se encuentra hospitalizado.

Modelo de solicitud



Anexo 05: Modelo de Solicitud de Facilidades Laborales

Datos del/de la servidor/a que solicita las facilidades laborales:

Órgano: _____ Unidad orgánica: _____
Apellidos y Nombres: _____ DNI: _____
Dirección: _____ Celular: _____

Datos de la solicitud de facilidades:

Nombre(s): _____
Vínculo existente con el familiar directo[1]: _____

Razón de la solicitud:
Cuenta con diagnóstico de COVID-19 y no está hospitalizado/a
Es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y no está hospitalizado/a
Especificar condición: _____

Justificación de la solicitud: _____

Descripción del documento que acredite la razón[2]: _____

Suscribo el presente documento en señal de conformidad.

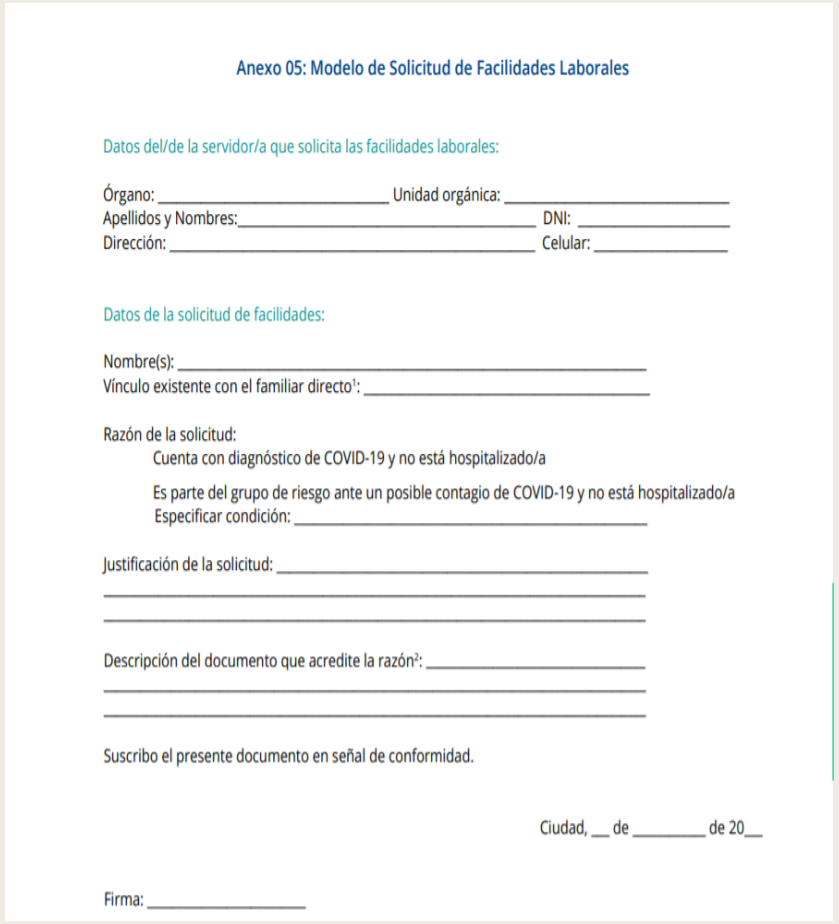
Ciudad, __ de _____ de 20__

Firma: _____

Guía Operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19", versión 3, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000006-2021-SERVIR/PE

REVISTA LP Derecho

# MODELOS DE SOLICITUD DE FACILIADES LABORALES



Anexo 05: Modelo de Solicitud de Facilidades Laborales

Datos del/de la servidor/a que solicita las facilidades laborales:

Órgano: _____ Unidad orgánica: _____
Apellidos y Nombres:_____ DNI: _____
Dirección: _____ Celular: _____

Datos de la solicitud de facilidades:

Nombre(s): _____
Vínculo existente con el familiar directo[1]: _____

Razón de la solicitud:

Cuenta con diagnóstico de COVID-19 y no está hospitalizado/a

Es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y no está hospitalizado/a
Especificar condición: _____

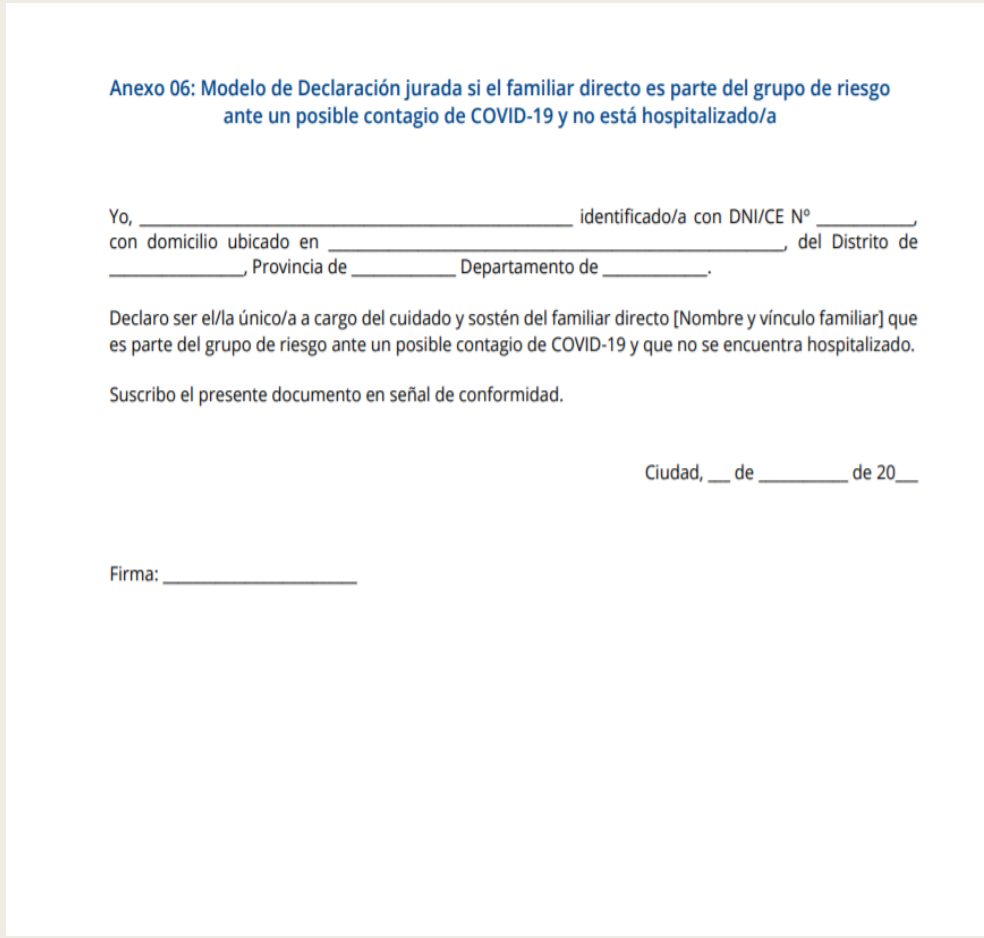
Justificación de la solicitud: _____
_____
_____

Descripción del documento que acredite la razón[2]: _____
_____
_____

Suscribo el presente documento en señal de conformidad.

Ciudad, __ de _____ de 20__

Firma: _____



Anexo 06: Modelo de Declaración jurada si el familiar directo es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y no está hospitalizado/a

Yo, _____ identificado/a con DNI/CE Nº _____, con domicilio ubicado en _____, del Distrito de _____, Provincia de _____ Departamento de _____.

Declaro ser el/la único/a a cargo del cuidado y sostén del familiar directo [Nombre y vínculo familiar] que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentra hospitalizado.

Suscribo el presente documento en señal de conformidad.

Ciudad, __ de _____ de 20__

Firma: _____

REVISTA LP Derecho

# ALTERNATIVAS PARA COMPENSAR

Art. 4 del DL. N° 1505

REVISTA LP Derecho

# COMPENSACIÓN DE HORAS

Informe Técnico N° 001162-2020-SERVIR-GPGSC

**Recuperación efectiva**

- Trabajo presencial o remoto.
- La entidad fija la cantidad mínima de horas a recuperar diariamente.
- Se toma en cuenta las particularidades del servidor.
- **Admite otros mecanismos de recuperación.**
- Vigente hasta el 31 de diciembre de 2021.

**Capacitaciones**

- Solo horas de capacitación fuera del horario de trabajo del 12/05/20 al 31/12/2021.
- Las capacitaciones deben estar relacionadas con los objetivos institucionales, funciones asignadas y temas vinculados con la ES o derivados.
- Únicamente capacitaciones canalizadas por la entidad.

**Horas extra**

- Pueden aplicarse las horas de trabajo en sobretiempo generados y no compensados.
- La norma no delimita la antigüedad máxima de las horas de trabajo en sobretiempo, por lo que la entidad deberá analizar caso por caso.

REVISTA LP Derecho

# COMPENSACIÓN DE HORAS

- Horas adicionales a la jornada diaria de trabajo (incluye TR).
- Días de trabajo adicionales a la jornada semanal.
- Vacaciones generadas o por generarse.

# HORAS PENDIENTES DE RECUPERAR

Decreto de Urgencia Nº 078-2020

REVISTA LP Derecho

# HORAS PENDIENTES DE RECUPERAR

OBJETIVO DE LA NORMA:

Establecer medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público.

# HORAS PENDIENTES DE RECUPERAR

**Exoneración por factores ajenos a la voluntad del servidor**

- **Aplican la compensación de horas acumuladas en sobretiempo o compensación de horas por capacitación ejecutadas fuera del horario de labores.**
- Causales de cese previstas en cada régimen laboral. Fallecimiento, cese por limite de edad.
- Con excepción de la no renovación de contrato.
- Las horas que no son materia de compensación, no se contabilizan para efectos de la liquidación de BBSS o Vacaciones Truncas.

**Renuncia o no renovación**

- **Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores de acuerdo a la normatividad vigente.**
- En caso hasta el 31 de diciembre de 2021 el/la servidor/a civil o trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación y poner de conocimiento a SERVIR.

**Desvinculación por aplicación de sanciones administrativas o judiciales**

- **Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores.**
- la entidad del sector público se encuentra **facultada a aplicar el descuento de las horas no compensadas de la liquidación** de beneficios sociales y/o las vacaciones no gozadas o truncas que tuviera acumuladas el/la servidor/a civil.
- Dejar constancia en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese y poner de conocimiento a SERVIR.

REVISTA LP Derecho

# LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE

Casuística:

Resolución N° 000078-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

Declara: Infundado el recurso de apelación relacionado a la ampliación de licencia con goce de haber en el marco del estado de emergencia.

- Trabajo remoto para grupo de riesgo en el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020
- Medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1505 y Modificatoria
- Orientaciones de la entidad prevista en los instrumentos internos (Plan de Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19) acerca del desarrollo de las actividades por parte de sus servidores.

REVISTA LP Derecho

# CONDICIONES DE TRABAJO EN EL MARCO DEL EEN

REVISTA LP Derecho

# SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

## Autoridad Nacional del Servicio Civil

Es el órgano técnico especializado adscrito a la PCM, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema. (*D.Leg. N° 1023, ROF y demás normas del Servicio Civil*)

# SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

**ORH**

**Oficina de Recursos Humanos.**

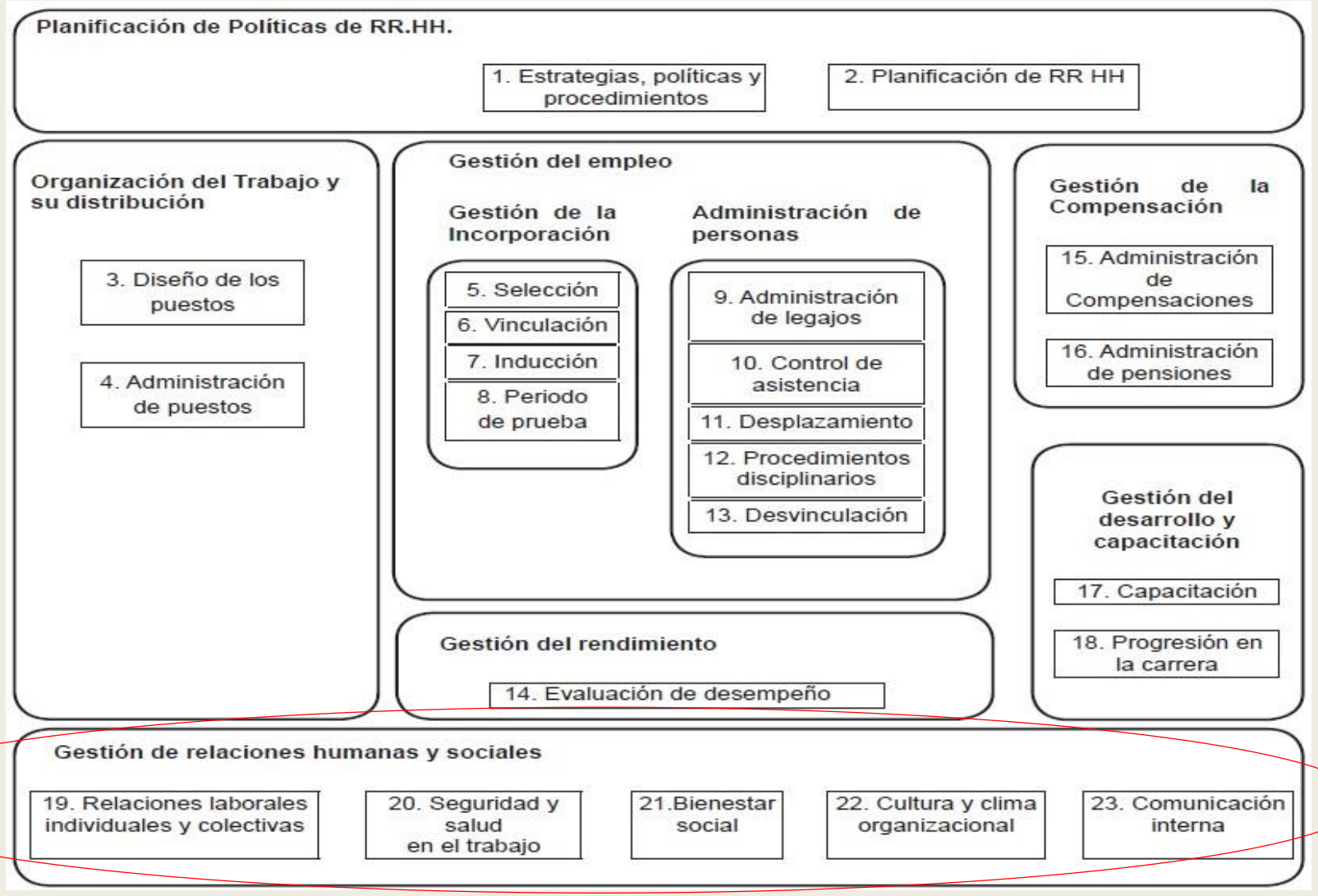
Es la unidad orgánica responsable de la gestión de los recursos humanos en
las entidades.

Se encargan de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR en sus entidades; asimismo emiten lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del Sistema dentro de su entidad en concordancia con los objetivos organizacionales de la misma.

REVISTA LP Derecho

# EL SISTEMA ADMINISTRATIVO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

D.S. N° 040-2014-PCM Reglamento General de la LSC. ANEXO 1. Ámbito de acción de las ORH respecto de los Subsistemas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos



# SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

**Relaciones laborales individuales y colectivas**
**Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**
**Bienestar Social**
**Cultura y Clima Organizacional**

El Peruano
NORMAS LEGALES
CONSIDERANDO:

Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

Publicación de Guía

"Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"

Resolución N° 150-2017-SERVIR-PE

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

Publicación de Guía

"Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"

Resolución N° 150-2017-SERVIR-PE

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

El Peruano
FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

Aprueban el Documento Técnico: "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2" RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 972-2020/MINSA

Lima, 27 de noviembre del 2020

MUCHAS GRACIAS

mvegavillanueva@gmail.com

REVISTA LP Derecho