



# Resolución Directoral

No.086 - 2022-MIMP/OGRH

Lima, 25-05-2022

**Vistos**, el Informe N° D000265-MIMP-OPTP emitido por la Oficina de Procesos Técnicos de Personal con fecha 24 de mayo de 2022, elaborado en base a la información recabada del Sistema Integrix de Licencias con Goce de Haber sujeto a compensación de los diferentes Órganos y Unidades Orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP;

## CONSIDERANDO:

Que, el numeral 20.1 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, sobre trabajo remoto para grupo de riesgo, dispone que: *“El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, aefectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos”*;

Que, el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia antes citado señala que: *“Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”*;

Que, el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, sobre 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, como medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional, dispone que: *“En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente: a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio”*;

Que, el numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468, Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se establece que: *“El acceso al trabajo remoto, previa identificación por parte de empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo son compatibles a esta modalidad y de común acuerdo con el/la trabajador/a con discapacidad, tanto en la actividad pública como privada. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminarla emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 (...)”*;

Que, asimismo, el quinto párrafo del numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo antes citado, establece que: *“Las medidas reguladas en los párrafos precedentes alcanzan a las y los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19, conforme a lo determinado por el Ministerio de Salud”;*

Que, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1474, Decreto Legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, respecto a las medidas en materia laboral y de seguridad social establece que: *“(…) durante la emergencia sanitaria, dirigidas para el sector público, incluyen disposiciones relacionadas con el acceso y continuidad del vínculo laboral de la persona adulta mayor que labora, priorizando el trabajo remoto, cuidando siempre que esta no se exponga a riesgos de contagio. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 (…)”;*

Que, a su vez el numeral 10.3 del artículo 10 del citado Decreto Legislativo establece que: *“Las medidas en materia laboral durante la emergencia sanitaria, dirigidas para el sector público, incluyen facilidades para los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas adultas mayores dependientes o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19 y se encuentren en recuperación, sea a través de trabajo remoto o con licencia con goce de haber con cargo a compensación; para lo cual el trabajador presenta a su empleador una declaración jurada sujeta a fiscalización (…)”;*

Que, el numeral 16.1 del artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, se regula el otorgamiento de las facilidades laborales, a los/a servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados;

Que, de igual manera, el numeral 16.2 del 16 del citado Decreto Legislativo establece que: *“La entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a pactan de común acuerdo la facilidad laboral que le sea aplicable, de acuerdo con lo señalado en el numeral 16.1 de la presente norma. A falta de acuerdo, el/la servidor/a civil o trabajador/a decide dentro de las opciones propuestas por la entidad pública o el/la empleador/a. El otorgamiento de las facilidades laborales no implica, en ningún caso, la reducción de la remuneración y de los beneficios sociales que perciben los/as servidores civiles o trabajadores/as”;*

Que, el numeral 4.1 del artículo 4 del 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, sobre la compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones, establece que: *“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 una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente”*



# Resolución Directoral

No.086 - 2022-MIMP/OGRH

Lima, 25-05-2022

Que, asimismo el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N°1505 establece que en relación a la cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad siguiendo una serie de variables;

Que, el mencionado Decreto Legislativo en los numerales 4.3. y 4.4 establece que las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de ésta, y que las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado, 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, respectivamente;

Que, el numeral 4.2 de los “Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19 en el marco del Decreto Supremo N° 008-2020-SA”, aprobado con la Resolución Ministerial N° 103-2020- PCM precisa: *“De conformidad con lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 , cuando la naturaleza de la labor del personal que pertenece al grupo de riesgo identificado por el Ministerio de Salud no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, o considerar el goce de vacaciones pendientes y/o adelanto de las mismas, en tanto exista acuerdo de las partes (empleador y servidor), y sin perjuicio de cualquier otro derecho de carácter laboral que le asista al servidor, conforme a su propio régimen laboral, debiendo las entidades del sector competente tales como SERVIR u otras desarrollar las normas que sean pertinentes”;*

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como consecuencia de la emisión y modificación de las normas vinculadas a la Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19; aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006 -2021-SERVIR-PE, la versión 3 de la referida guía; a través del cual hace referencia al procedimiento de compensación de la licencia con goce compensable;

Que, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 178-91-PCM, señala que: *“Los trabajadores del Sector Público, comprendidos en el régimen del Decreto Ley N° 11377 y el Decreto Legislativo N° 276 tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en este Decreto Supremo, así como en los que se determine por dispositivo legal específico”*, entre ellos, los días jueves y viernes santo (movibles);

Que, el artículo 1 del Decreto Ley N° 18223, modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 800, establece un horario corrido en una sola jornada de trabajo al día por siete horas cuarenta y cinco minutos de duración en el curso de los meses de enero a diciembre, para los servidores de la Administración Pública, que regirá de lunes a viernes;

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción;

Que, mediante el Informe señalado en visto, la Oficina de Procesos Técnicos de Personal, concluye que resulta conveniente conceder con eficacia anticipada licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, a favor de los servidores/as del Decreto Legislativo N° 1057 de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP, con el fin de formalizar las licencias con goce de remuneraciones sujeta a compensación que se otorgaron desde el 16 de marzo de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria y nacional por la pandemia producida por el COVID19; de acuerdo a los días y horas detallados en el anexo que se adjunta;

Que, asimismo en el mencionado informe se señala que para el cómputo de las horas de licencia con goce de remuneraciones sujetas a compensación, se consideran únicamente las horas acumuladas por días hábiles de lunes a viernes; de igual manera se precisa que la oportunidad de la compensación de las horas se rige por la norma que ampara el derecho del servidor, en cada caso específico, no obstante los servidores pueden emplear adicionalmente otros mecanismos compensatorios a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- CONCEDER**, con eficacia anticipada, licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior a favor de los servidores/as del Decreto Legislativo N° 1057 de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP, de acuerdo a los días y horas detallados en el anexo que forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2.- DISPONER**, que los servidores/as del Decreto Legislativo N° 1057 detallados en el anexo adjunto de la presente resolución directoral, deben compensar las horas de licencia con goce de remuneraciones durante su vínculo laboral, en la oportunidad establecida por la norma que ampara su derecho a la licencia, en cada caso específico, hasta el 31 de diciembre del 2022.

**Artículo 3.- NOTIFICAR**, a los órganos y unidades orgánicas, a la Oficina de Procesos Técnicos de Personal y a los servidores/as a quienes se les haya otorgado licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para los fines pertinentes.

**Regístrese y comuníquese**