



UT DP
Educativa
J. A.

RESOLUCIÓN N° 0157 - 2024- UNHEVAL-URH/J

Pillico Marca, 31 de mayo de 2024

VISTO:

El Oficio N° 003-2023-UNHEVAL-SRI, de fecha 13 de diciembre del 2023; Informe N° 924-2023-UNHEVAL-U.RR.HH.UFEyC, de fecha 27 de diciembre del 2023, Oficio N° 004-2024-SRI, de fecha 06 de febrero del 2024, Informe N° 0004-2024-UNHEVAL-UFDP, de fecha 13 de marzo del 2024; Oficio N° 253-2024-UNHEVAL-OAJ, de fecha 03 de mayo del 2024

CONSIDERANDO:

El artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, dispone que el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, De Gobierno, Académico, Administrativo y Económico.

El artículo IV inciso 1) del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que *"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"*.

Que, mediante Resolución de Consejo Universitario N° 3260-2023-UNHEVAL, de fecha 05 de octubre de 2023 resuelve en su artículo 3° delegar a partir del 05 de octubre del 2023, la siguiente facultad al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la UNHEVAL; por lo expuesto en los considerandos de la presente resolución:

- a) Resolver peticiones de compensación de horas bajo el contexto de la Ley N° 31632, solicitado por los servidores de la UNHEVAL.

Durante el estado de emergencia que se vivió por la pandemia de COVID-19 en el Perú, el Gobierno dispuso una serie de medidas y recomendaciones a nivel nacional (**DECRETO DE URGENCIA 026-2020, artículo 20 numeral 20.2 y DECRETO URGENCIA 029-2023, literal a) del artículo 26.2**), entre ellas se dispuso 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; posteriormente mediante el Decreto Legislativo 1505 se establece las medidas con referencia a la compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones¹, cuya vigencia ha sido determinada hasta el 31 de diciembre del 2020. Ahora bien mediante Decreto de Urgencia N° 55-2021, en su

¹ Decreto Legislativo N° 1505

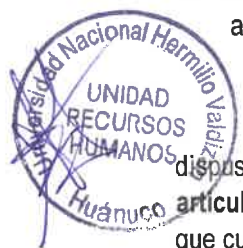
Artículo 4.- Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones

4.1 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.

4.2 La cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad tomando en cuenta variables como: el horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas del/la servidor/a civil, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado y el tiempo necesario para que el/la servidor/a civil retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el/la servidor/a civil tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral. Dicha recuperación de horas puede efectuarse de forma presencial o a través de la ejecución de trabajo remoto.

4.3 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 esta.

4.4 Los/as servidores/as civiles que tuvieran 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. 4.5 A efectos de lo antes señalado, exceptúese a las entidades del sector público de lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, vigente de acuerdo con lo establecido en la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.





disposición finales modificatorias dispone la modificatoria del numeral 2.5 del artículo 2, los numerales 4.1, 4.3 y 4.4 del artículo 4, y la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales 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 aprobado mediante Decreto legislativo N° 1505, la misma que inserta una serie de modificatorias al artículo 4² y sus numerales, así como también amplía la vigencia de la misma hasta el 31 de diciembre del 2021;

Que, posteriormente y con motivo de implementar reglas que conlleven a la compensación de horas dejadas de laborar y que estaban afectos al goce de remuneraciones se publica la Ley N° 31632, que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por el covid-19, la norma aplicable a todos los empleadores y trabajadores de los sectores público y privado, bajo cualquier régimen laboral- dispone que esta compensación se dé de dos formas: con trabajo en sobretiempo y con vacaciones, para la compensación con trabajo en sobretiempo, esta se podrá dar antes o después de la jornada laboral y con capacitaciones efectuadas fuera de la jornada de trabajo sin exceder las dos horas diarias.

Para tal efecto, cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada compensará tres horas de licencia con goce de haber, se deberá tener en cuenta que la suma de dichas horas con la jornada del trabajador no podrá superar las 52 horas semanales, advierte la citada norma legal, asimismo dentro de lo dispuesto se establece que el plazo para la compensación podrá realizarse durante un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, por consiguiente las compensaciones que establece la norma solo se podían efectuar hasta el 02 de diciembre del año 2023;

Ahora es de precisar que mediante Informe N° 924-2023-UNHEVAL-U.RR.HH/UFEC, de fecha 27 de diciembre del 2023, la Coordinadora de la Unidad Funcional de Escalafón y Control informa que mediante Informe N° 374-2023-UNHEVAL-HJCC/UFEyC, de fecha 14 de diciembre del 2023, el asistente administrativo ha informado que el servidor SABINO RIVERA ILLATOPA no figura en la relación de servidores de la licencia con goce de haber en el estado emergencia sanitaria por la COVID-19 sin embargo es de precisar que mediante Oficio N° 35-2022-UNHEVAL-URH/UFEyC, de fecha 09 de mayo del 2022 emitido por la Coordinadora se solicita opinión



² Disposiciones Finales Modificatorias del Decreto de Urgencia 055-2021

"Artículo 4.- Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones"

4.1 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 se reincorporen al trabajo deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas.

Los/as servidores/as civiles que durante la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, pueden realizar la recuperación de horas bajo la modalidad de trabajo remoto o una modalidad mixta; para efectos de lo cual, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor.

Para el caso de los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la citada licencia con goce de remuneraciones y que luego se hubieran reincorporado mediante la modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la recuperación de las horas no laboradas mediante la modalidad de trabajo remoto. Excepcionalmente, en el marco de la recuperación realizada mediante trabajo remoto, resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente, inclusive durante la Emergencia Sanitaria.

(...)

4.3 Las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de trabajo a partir del inicio de la Emergencia Sanitaria, ya sean financiadas por la entidad, gestionadas por ésta a través de becas, o financiadas por cuenta propia de los/as servidores/as civiles, serán consideradas como una forma de compensación siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta como temas referidos al sector salud, competencias (trabajo en equipo, planificación, organización, gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, seguimiento y monitoreo, innovación o creatividad, entre otros que faciliten la gestión del trabajo en modalidad remota, mixta o presencial), conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; o a temas referidos a los sistemas administrativos o a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil (integridad, calidad de servicio a la ciudadanía, gobierno y transformación digital, derechos humanos, interculturalidad, género, y desarrollo territorial).

La compensación será válida en tanto la oficina de recursos humanos, de manera previa o posterior al desarrollo de la capacitación, verifique el cumplimiento de la alineación, siempre que estas se hayan ejecutado en el periodo de la Emergencia Sanitaria.

4.4 Las horas de labores desarrolladas mediante trabajo remoto, durante el descanso físico semanal y en el marco de la Emergencia Sanitaria, serán consideradas como horas en sobretiempo para efectos de la compensación a la que se refiere el presente artículo, siempre que tengan carácter voluntario y cuenten con autorización del jefe inmediato. Las horas de labores señaladas no deben haber sido compensadas con descanso físico en su debida oportunidad".



legal respecto si en el periodo comprendido desde el 16 de marzo del 2020 inicio del estado de emergencia sanitaria, la condición de los servidores era de una licencia con goce de haber en merito al Memorando N° 127-2020-UNHEVAL-URH/J, de fecha 22 de abril del 2020 y si la Unidad de Recursos Humanos tenía facultades para emitir licencias con goce de haber en esos casos, el cual se realizado a través de ese memorando, por su parte la Oficina de Asesoría Jurídica opina mediante el Informe N° 034-2022-UNHEVAL-OAL/JCRM, de fecha 02 de agosto del 2022, en el que indica que debido al tiempo transcurrido el Memorando N° 127-2020-UNHEVAL-URH/J, de fecha 22 de abril del 2020, ha de entenderse por valido y consumado, en ese sentido teniendo la opinión de la oficina de Asesoría Jurídica se convalidaría la licencia con goce de haber en el estado de emergencia sanitaria ocasionado por la COVID.

Habiéndose establecido que la licencia otorgada al servidor SABINO RIVERA ILLATOPA se encuentra dentro de los alcances de la normativa que le permite compensar horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones debemos identificar en primera línea si se cumplió con el plazo estipulado esto quiere decir si la compensación de horas por capacitación se realizó antes del 02 de diciembre del 2023, por lo que en resumen tenemos el siguiente detalle:

N°	Descripción de la Capacitación	Fecha en la que se realizo	Dentro del plazo compensable
01	Diplomado en Gestión Pública	24/10/2023 al 29/11/2023	SI

De lo detallado, se evidencia que las capacitaciones se realizaron antes del plazo establecido, por consiguiente, es amparable realizar la cuantificación de las horas a compensar por parte del servidor;

Que, mediante Informe N° 004-2024-UNHEVAL-UFDP, de fecha 13 de marzo del 2023, emitido por el Coordinador de la Unidad Funcional de Desarrollo de Personal, informa que el servidor SABINO RIVERA ILLATOPA, adjunta una acción de capacitación, la cual se encuentra ubicado en el momento de la vigencia de la Ley N° 31632; por lo que, la cuantificación debe darse como el siguiente calculo:



Vigencia de la Ley N° 31632					
Capacitación	Horas lectivas	Horas Cronológicas	N° de sesiones	Horas máximas por considerar	Aplicación de la Ley N° 31632
Diploma de Gestión Publica	200	No precisa	16	52	156

(*) Se consideraron las sesiones en los que se aplica la Ley N° 31632

Por lo que, tomando las consideraciones de la Ley y su vigencia, al servidor SABINO RIVERA ILLATOPA cuenta con un total de 156 horas cronológicos (52 horas a partir de la vigencia de la Ley N° 31632) a considerar para compensación;

Por lo que, tomando las consideraciones de la Ley y su vigencia, don SABINO RIVERA ILLATOPA cuenta con un total de 156 horas cronológicos a considerar para compensación.

Que, mediante Oficio N° 0253-2024-UNHEVAL/OAJ, de fecha 03 de mayo del 2024, la Jefa de Asesoría Jurídica remite el Informe N° 180-2024-UNHEVAL-OAJ/LVEA, de fecha 02 de mayo del 2024, la cual opina que se declare procedente la solicitud sobre compensación de horas solicitada por el administrado SABINO RIVERA ILLATOPA por la capacitación indicada tal como precisa la Ley N° 31632 respectivamente.

Estando a las facultades delegadas en la Resolución Consejo Universitario N° 3260-2023-UNHEVAL, de fecha 05 de octubre de 2023, y en mérito a la designación de la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos asignada mediante Resolución de Consejo Rectoral N° 089-2024- UNHEVAL, del 26 de enero 2024;

SE RESUELVE:

Artículo 1º. COMPENSAR, las horas de capacitación realizadas por el servidor SABINO RIVERA ILLATOPA según el siguiente detalle:

Vigencia de la Ley N° 31632



"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"

Capacitación	Horas lectivas	Horas Cronológicas	N° de sesiones	Horas máximas por considerar	Aplicación de la Ley N° 31632
Diploma de Gestión Pública	200	No precisa	16	52	156

(*) Se consideraron las sesiones en los que se aplica la Ley N° 31632

EN CONSECUENCIA, **RECONÓZCASE** 156 horas **cronológicas** por compensar (52 horas a partir de la vigencia de la Ley N° 31632)

Artículo 2º. ENCARGAR al Coordinador de la Unidad Funcional de Escalafón y Control, actualizar las horas dejadas de compensar cumpliendo con lo dispuesto en la presente resolución,

Artículo 3º. DAR A CONOCER esta Resolución a los órganos internos correspondientes y al interesado.

Cc.
Interesado
Escalafón y Control
Remuneraciones



Regístrese, comuníquese y archívese.

Jose Antonio Nieto Custodio

JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS