

Boletín al Día Laboral

PUBLICAN DECRETO DE URGENCIA N° 055-2021 QUE ESTABLECE EL RETORNO GRADUAL AL TRABAJO PRESENCIAL DE SERVIDORES CIVILES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE SECTORES DISTINTOS AL SECTOR SALUD

Con fecha 24 de junio de 2021 se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia que establece el retorno gradual al trabajo presencial de servidores civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector.

A continuación, podrán conocer las principales medidas dispuestas por dicha norma:

I. RETORNO GRADUAL AL TRABAJO PRESENCIAL

- Con la finalidad de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas distintos al sector salud, se dispone que los servidores civiles que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentran haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.
- Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se debe considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, las condiciones de salubridad e higiene y el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.
- Las entidades públicas que son distintas al sector salud, pueden mantener a los servidores que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.
- El Ministerio de Salud emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
- Estas disposiciones estarán vigentes hasta el término de la emergencia sanitaria.

II. SE MODIFICAN NORMAS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505, DECRETO LEGISLATIVO QUE ESTABLECE MEDIDAS TEMPORALES EXCEPCIONALES EN MATERIA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PUBLICO ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19.

1. Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas.

Por excepción, las entidades públicas podrán brindar capacitaciones de formación laboral a los servidores civiles (preferentemente de forma virtual), otorgando el poder a las Oficinas de Recursos Humanos de variar la modalidad de la capacitación a los efectos que hayan sido programados en forma presencial. Estas capacitaciones se rigen conforme a las siguientes reglas:

Tipo de capacitación	Regulación
Capacitaciones que no irroguen gasto a las entidades públicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Se podrá ejecutar de manera inmediata, sin requerir la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas o estar inscritas en éste, siempre que la capacitación a la que acceda el servidor civil esté alineada a los objetivos institucionales o funciones asignadas. - Podrán acceder servidores civiles que se encuentren en periodo de prueba o el personal sin vínculo laboral (pero que ejerce una función pública) siempre que la capacitación esté alineada con los objetivos institucionales o funciones asignadas. - La verificación de los requisitos mencionados corresponde al órgano o unidad orgánica en la que labora el servidor civil y al responsable de la Oficina de Recursos Humanos, quienes deberán validar dicha capacitación.
Capacitaciones que irroguen gasto a las entidades públicas.	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad deberá contar necesariamente con el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado. Asimismo, la capacitación debe ser inscrita en el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad. - De igual forma, podrán acceder servidores civiles que se encuentren en periodo de prueba o personal no sujeto a un vínculo laboral (pero

	que mantiene una función pública) siempre y cuando la capacitación esté alineada los objetivos institucionales o funciones asignadas.
--	---

2. Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones.

- Los servidores civiles que han estado sujetos a una licencia con goce de remuneraciones, y que se reincorporen al trabajo deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas.
- Además, los servidores civiles que durante la emergencia sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo modalidad presencial, pueden realizar la recuperación de horas bajo la modalidad de trabajo remoto o mixta. Para dicho efecto, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor civil.
- En el caso de los servidores civiles a los que hubiera sido otorgada la licencia de goce de remuneraciones y que posteriormente se reincorporaron mediante modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la recuperación de 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 otras funciones distintas a las propias del servidor. Sin perjuicio a lo mencionado anteriormente, el servidor puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente (inclusive durante la emergencia sanitaria).
- Las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de trabajo a partir del inicio de la emergencia sanitaria (ya sean o sean financiadas por la entidad, gestionadas a través de becas, o financiadas por cuenta propia) serán consideradas como una forma de compensación siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, vinculadas a la emergencia sanitaria, o temas referidos a los sistemas administrativos o a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil. Esta compensación será válida cuando la oficina de recursos humanos, de manera previa o posterior al desarrollo de la capacitación, verifique el cumplimiento de lo dispuesto, siempre y cuando se haya ejecutado en el periodo de emergencia sanitaria.

- Por último, 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 la autorización del jefe inmediato. Las horas de labores mencionadas, no deben de haber sido compensadas con el descanso físico en su oportunidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- Lo establecido en el Decreto Urgencia respecto a la modificación 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, tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.
- De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2021, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o modificar las que ya se encuentran asignadas a sus servidores civiles, indistintamente de su régimen laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación.
- Por último, en caso se trate de servidores civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares.

III. MODIFICACIÓN DE LA VIGENCIA DEL DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020 QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL

- Lo dispuesto en el título respecto al trabajo remoto establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021 para el sector público y privado.