

**PERÚ**Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 02Área de
Recursos Humanos**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

SINAD 82624-2021

San Martín de Porres, 31 de diciembre de 2021

OFICIO MÚLTIPLE No 047 -2021/MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.02-ARH**Señores(as)****DIRECTORES(AS) DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UGEL 02****Presente. -****ASUNTO: ALCANCES SOBRE EL DECRETO DE URGENCIA 115-2021**

REF. A) OFICIO MÚLTIPLE 045-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.02-ARH

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes, en atención al Decreto de Urgencia N° 115-2021 que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020, DL 1505, y el DU 078-2020.

Al respecto, es pertinente exponer las modificaciones de las citadas normas:

- I La modificación del numeral 2 de la Cuarta Disposición complementaria final del DU 026-2020, cuya vigencia se amplía al 31 de diciembre del 2022 para el sector público y privado está referido a la aplicación del trabajo remoto, el mismo que se caracteriza por la prestación de servicios subordinados en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

SERVIR en la directiva para la aplicación del trabajo remoto¹ numeral 4.3 indica que el trabajo remoto es compatible con el trabajo presencial. Las entidades públicas determinan el grupo de servidores que realizan trabajo remoto de manera integral o bajo modalidades mixtas de prestación del servicio. Para efectuar dicha identificación, se toma en cuenta la pertenencia del servidor/a al grupo de riesgo, las funciones o naturaleza de su puesto y las disposiciones que emita la autoridad sanitaria nacional.²

- II La modificación de la segunda y cuarta disposición final del DL 1505, cuya vigencia se amplía al 31 de diciembre del 2022 está referida a las medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas entre las cuales se encuentran la realización de trabajo remoto, trabajo mixto, reducción de jornada, modificación de horario de trabajo, establecer turnos de asistencia al centro laboral, entre otros; siempre y cuando estas medidas excepcionales no colisionen con aquellas que se encuentran vigentes en la entidad y que por su

¹ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE

² Actualmente nos encontramos en nivel de alerta MODERADO según DS 179-2021-PCM



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

naturaleza, tengan la misma finalidad. Sobre este punto debemos tener en cuenta lo dispuesto en la RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 531-2021-MINEDU que brinda las disposiciones para el retorno, la presencialidad y/o semi presencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022.

De igual manera se amplía la vigencia de la variación excepcional de funciones del servidor civil, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad de servicio y teniendo en cuenta el perfil profesional y/o experiencia laboral.

- III La modificación de los numerales 3.1 y 3.2 del art. 3 y 8 del DU 078-2020, cuya vigencia se amplía al 31 de diciembre del 2022 está referido a aquellos servidores en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato, y que a la fecha no pudieron cumplir con la compensación de las horas DEBERAN continuar con la compensación en su siguiente vínculo laboral.

Según el art 8. en caso de que hasta el 31 de diciembre del 2022 el servidor/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgado, dicho período deberá ser registrado por la entidad al momento de su cese en el registro creado por SERVIR.

Respecto a este punto, debemos entender que la compensación de horas de los servidores que estuvieron exclusivamente en licencia con goce de haber compensable, deberán recuperarlo hasta el 31 de diciembre del 2022, y en caso el servidor sea desplazado a otra institución educativa deberá comunicar a la UGEL las horas que se quedaron pendientes de compensar a fin de informarse a la IE de destino.

En atención a la Resolución Ministerial N° 531-2021-MINEDU por el cual se establece que, desde el 3 de enero, el personal directivo, administrativo y personal de limpieza realizará sus actividades de manera presencial, según corresponda, para generar las condiciones que permitan el desarrollo de actividades durante el año³. (...) han surgido varias interrogantes cuyas respuestas son importantes de compartir:

¿Qué condiciones mínimas debe asegurar la IE para el desarrollo de las labores administrativas y de mantenimiento durante los meses de enero y febrero?

Las medidas generales de prevención y protección personal en el local educativo son vacunación completa contra la COVID 19, Distanciamiento físico, Lavado o desinfección de manos, Uso obligatorio, permanente y correcto de mascarillas, Protección ocular (no es obligatorio), Burbuja social e Higiene respiratoria⁴.

³ Ver numeral 7.1. del artículo 7º de la Resolución Ministerial N° 531-2021-MINEDU.

⁴ Ver numeral 9.2 del artículo 9º de la Resolución Ministerial N° 531-2021-MINEDU.

**PERÚ**Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 02Área de
Recursos Humanos**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”****¿Cómo se procede con el personal vulnerable?**

Primero, El director de IE debe realizar la identificación de los miembros de la comunidad educativa que pertenecen al grupo de riesgo o con factores de riesgo para covid 19, según lo referido en el numeral 9.3.2. literal a) de la RM N° 531-2021-MINEDU. (ver anexo 01)

Segundo, el personal de la IE que pertenece al grupo de riesgo o con factores de riesgo para covid 19 **debe presentar** al director(a) una declaración jurada de acuerdo con el formato del anexo 01 adjuntando la documentación que acredite tal condición y realizar, prioritariamente, el trabajo de manera remota.

Tercero, El director de IE remite a la UGEL (Atención: Equipo de Bienestar de la UGEL 02) la/s declaraciones juradas presentadas por el personal, para que, a través de la fiscalización posterior, verifique la autenticidad de los certificados o las declaraciones juradas presentadas para sustentar tal condición.

¿Continúa el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2022?

Según lo dispuesto en el numeral 9.3.2 literal a) de la RM N° 531-2021-MINEDU sólo el personal que pertenece al grupo de riesgo o con factores de riesgo para covid 19, esta autorizado para realizar prioritariamente, el trabajo de manera remota.

Según la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIEP-2021 numeral 6.2.4 sobre Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID 19, literal b) dispone que los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo... realizan prioritariamente trabajo remoto. El trabajo semipresencial o presencial es indicado por el Servicio de seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta su estado de vacunación contra la covid 19 y el nivel de alerta de la región (ver anexo 02). Para nuestro caso el servicio de seguridad y salud en el trabajo está a cargo del Equipo de bienestar y Desarrollo del Talento Humano de la UGEL 02.

¿Cómo se organizará la compensación de horas de aquellos servidores que estuvieron en licencia con goce compensable?

De acuerdo con lo señalado en el artículo 4º de las Disposiciones Finales Modificadorias del DECRETO DE URGENCIA N° 055-2021 la licencia con goce de haber compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas que la entidad remuneró al servidor beneficiado. Dicha compensación de horas de trabajo se debe realizar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 (ver anexo 03).

¿Las vacaciones del personal del DL 276 y DL 1057 pueden pasar a cuenta de la compensación?

Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, indistintamente si el servidor/a estuvo haciendo uso de la

**PERÚ**Ministerio
de EducaciónViceministerio de
Gestión InstitucionalDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 02Área de
Recursos Humanos**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

licencia con goce compensable, por lo que corresponde la programación de vacaciones del personal nombrado y contratado del DL 276 y contratados mediante DL 1057 con vínculo laboral hasta antes del 10 de marzo del 2021.

El artículo 5° del D.S.013-2019- PCM⁵, establece que: “La oportunidad del descanso vacacional se fija en común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo decide la entidad, a través del procedimiento que regule sobre el particular, respetando los criterios de razonabilidad y las necesidades del servicio (...)”

Según la Guía operativa para la gestión de los recursos humanos, 3ra versión, publicado por SERVIR establece escenarios alternos para la compensación de horas de los servidores que estuvieron con licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, entre los cuales se encuentra el adelanto o uso de vacaciones como mecanismo de compensación de horas, solicitud que debe constar por escrito para el registro y control de la IE.

Por lo anteriormente expuesto, se solicita tengan a bien a comunicar a los servidores administrativos y personal de mantenimiento de los regímenes laborales del D.L. N° 276 y D.L. N° 1057 a su cargo, lo expuesto en el presente oficio.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle a Usted, la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

FIRMADO DIGITAMENTE

LIC. SESSY ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO

Jefa del Área de Recursos Humanos

Unidad de Gestión Educativa Local N° 02- San Martín de Porres

SASE/J.ARH

⁵ Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el Sector Público.

ANEXO 01
FORMATO DE DECLARACIÓN JURADA DE SALUD,
CONDICIONES Y COMORBILIDADES

DECLARACIÓN JURADA DE SALUD

Apellidos y nombres	
Unidad Orgánica/Oficina	
Teléfono de contacto	
Domicilio	
DNI	

Por medio de la presente, DECLARO BAJO JURAMENTO, encontrarme dentro del grupo de servidores con riesgo vulnerable por tener:

Aspecto a evaluar		Marque lo correspondiente		Observaciones: tratado y/o controlado
		SÍ	NO	
1	Edad mayor de 65 años.			
2	Cáncer.			
3	Enfermedad renal crónica.			
4	Enfermedad pulmonar crónica: EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica); fibrosis pulmonar; hipertensión pulmonar; asma grave o no controlada.			
5	Afecciones cardíacas, tales como insuficiencia cardíaca, enfermedad de las arterias coronarias o miocardiopatías.			
6	Diabetes <i>mellitus</i> , tipo 1 y tipo 2.			
7	Obesidad (índice de masa corporal (IMC) de 30kg/m ² o más).			
8	Personas inmunodeprimidas (sistema inmunitario debilitado) por inmunodeficiencias primarias, uso prolongado de corticosteroides u otros medicamentos inmunosupresores.			



9	Receptores de trasplante de órganos sólidos o células madre sanguíneas.			
10	Enfermedad cerebrovascular (infarto o hemorragia cerebral) Hipertensión arterial.			
11	Hipertensión arterial.			
12	Síndrome de Down.			
13	Embarazo.			
14	Infección por VIH.			
15	Otros (indicar).			

La información brindada en la presente Declaración Jurada es verdadera, en consecuencia, asumo la responsabilidad que pudiera devenir de la comprobación de su falsedad o su inexactitud, así como la presentación de los documentos que acrediten tal condición a solicitud del Ministerio de Salud.

Lima, de de 2022.

Firma



ANEXO N° 8

Regreso progresivo de los trabajadores a las actividades laborales en el contexto de la pandemia por COVID-19

1. Identificar los puestos de trabajo con asistencia presencial imprescindible.
2. Acondicionamiento de infraestructura.
3. Garantizar distanciamiento seguro en los puestos de trabajo.
4. Implementar medidas de protección colectiva.
5. Establecer controles de riesgo, distanciamiento y ventilación.
6. Garantizar y proveer de Equipos de Protección Personal (EPP).
7. Vigilancia de salud del trabajador permanente.
8. Monitorear los factores de riesgo psicosocial.
9. Evaluar la necesidad del retorno de los trabajadores de grupos de riesgo, según el nivel de alerta de acuerdo a la tabla siguiente, donde SI = Retorna al Trabajo Presencial o Mixto y NO = No Retorna al Trabajo Presencial o Mixto.

Nivel de riesgo en el lugar de trabajo *	Nivel de Alerta por Departamento- COVID-19											
	Nivel Extremo			Nivel Muy Alto			Nivel Alto			Nivel Moderado		
	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Muy Alto	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Alto	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Mediano	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO
Bajo	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO
Condición del trabajador	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado	Sin riesgo individual	Grupo de Riesgo con vacunación completa	Grupo de Riesgo NO Vacunado



ANEXO 03

MODALIDADES PARA LA COMPENSACIÓN DE HORAS PARA LOS SERVIDORES QUE ESTUVIERON EXCLUSIVAMENTE EN LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE

“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. (modificado por DU 055-2021)

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 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/las 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”. (modificado por DU 055-2021)