

**DIRECTIVA N° 017-2021 EPS SEDA  
HUANUCO S.A**

**LINEAMIENTOS PARA LA  
COMPENSACIÓN DE HORAS  
DERIVADAS DE LA LICENCIA CON  
GOCE DE HABER COMPENSABLE  
OCASIONADAS POR EL COVID-19 EN  
LA EPS SEDA HUANUCO S.A.**

**EPS SEDA HUANUCO S.A.**

**Abril 2023**

**Versión 2**

## **DIRECTIVA N° 017 -2021-EPS SEDA HUANUCO S.A**

### **LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACIÓN DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID-19 EN LA EPS SEDA HUANUCO S.A**

#### **1. OBJETO**

Establecer los lineamientos para realizar la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional y en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020, que dicta 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, de los trabajadores de la EPS SEDA HUANUCO S.A

#### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente documento es de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as de la EPS SEDA HUANUCO S.A, que se encuentran o se encontraron de licencia con goce de haber compensable, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020, y en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020.

#### **3. BASE NORMATIVA**

- 3.1. Ley N° 31632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la Covid-19.
- 3.2. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- 3.3. Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la Vida laboral y familiar.
- 3.4. Decreto Legislativo N° 1468, que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID – 19.
- 3.5. Decreto Legislativo N° 1474, 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.
- 3.6. Decreto Legislativo N° 1499, 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 por el COVID-19.
- 3.7. Decreto de Urgencia N° 139-2020, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la emergencia sanitaria por la covid-19, así como medidas en materia presupuestaria que impulsen a coadyuvar el gasto público.
- 3.8. 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.
- 3.9. Decreto de Urgencia N° 029-2020, que 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.

- 3.10. Decreto de Urgencia N° 078-2020, que establece medidas extraordinarias 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.
- 3.11. Decreto de Urgencia N° 055-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.
- 3.12. Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA.
- 3.13. Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, que aprueba el documento denominado "Declaración Jurada", a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM.
- 3.14. Resolución Ministerial N° 031-2023/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 339-MINSA/DGIESP-2023, Directiva Administrativa que establece disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.
- 3.15. Decreto Legislativo N° 1280, Decreto legislativo que aprueba la ley marco de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento, y sus respectivas normas reglamentarias y complementarias.
- 3.16. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Unico Ordenado del D. Leg N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.17. Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR.
- 3.18. Resolución de Gerencia General N° 152-2020-GG-EPS SEDA HUANUCO S.A, que aprueba la modificación del horario de trabajo de la EPS SEDA HUANUCO S.A de manera temporal y excepcional.
- 3.19. Resolución de Gerencia General N° 011-2018-EPS SEDA HUANUCO S.A, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la EPS SEDA HUANUCO S.A.
- 3.20. Reglamento Interno de Trabajo de la EPS SEDA HUANUCO S.A

#### 4. DISPOSICIONES GENERALES

El presente documento constituye un instrumento de gestión para planificar e implementar y dar cumplimiento a la compensación de horas no laboradas por los/las trabajadores/as de la EPS SEDA HUANUCO S.A. en el marco de lo dispuesto por el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020 y el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020.

#### 5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

##### 5.1. SOBRE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER

- 5.1.1. Los/as trabajadores/as que hicieron uso de la licencia con goce de remuneraciones<sup>1</sup> y que se reincorporen a su centro de labores deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas durante la emergencia nacional sanitaria.
- 5.1.2. Los/as trabajadores/as que **durante** la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, **pueden realizar la**

<sup>1</sup> 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

5

**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.

- 5.1.3. En el marco de dicha compensación, el/la trabajador/a puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente, previo acuerdo expreso y por escrito, ante la Oficina de RRHH de la EPS SEDA HUANUCO S.A o la que haga sus veces.

## **5.2. SOBRE LA LABOR PRESENCIAL CON JORNADA REDUCIDA POR COVID-19**

5.2.1. Los/las trabajadores/as que han venido laborando en forma presencial durante el Estado de Emergencia Nacional, pero que han prestado servicios en una jornada menor a la establecida por el Reglamento Interno de Trabajo de la EPS SEDA HUANUCO S.A., deberán realizar las coordinaciones con la oficina de RRHH de la EPS SEDA HUANUCO S.A., o las que haga sus veces, para recuperación de las horas dejadas de laborar.

5.2.2. Para tal efecto, la EPS deberá coordinar con los/as trabajadores/as, conjuntamente con sus Jefaturas inmediatas, las horas y horarios adicionales para su pronta compensación. La Oficina de Recursos Humanos comunica el horario finalmente definido.

## **5.3. SOBRE EL CONTROL DE HORAS POR COMPENSAR, EL DEBER DE INFORMAR Y EL INICIO DE LA COMPENSACIÓN**

5.3.1. La Oficina de Recursos Humanos, o las que haga sus veces, es responsable de llevar en forma detallada el control de horas pendientes por compensar de cada uno de los trabajadores de la empresa.

5.3.2. La Oficina de Recursos Humanos, o las que haga sus veces, deberá comunicar por escrito a los/las trabajadores/as, a los dos (2) días después de aprobada la presente directiva, el total de horas de licencia con goce de haber que adeudan; y de manera trimestral, las horas compensadas, y las pendientes de compensar.

5.3.3. Para el inicio de la compensación de horas de licencia con goce de haber, el jefe inmediato deberá informar previa e indefectiblemente a la Oficina de Recursos humanos, o la que haga sus veces.

5.3.4. Cualquier prestación de labores adicionales fuera del horario de trabajo o en día no laborable deberá contar con la autorización del respectivo jefe de área, y de la oficina de RRHH (o las que haga sus veces), para efectos de ser consideradas para la compensación de las horas dejadas de laborar por parte del trabajador.

## **5.4. MECANISMOS DE COMPENSACIÓN DE HORAS**

5.4.1. Las horas pendientes derivadas de la licencia con goce de haber otorgada a los/as trabajadores/as, en el marco de la Emergencia Nacional Sanitaria, se compensarán de la manera siguiente:

### **TRABAJO EN SOBRETIENTO Y CAPACITACIONES**

- a) Con trabajo en sobretiempo realizado antes o después de la jornada ordinaria de trabajo, y con capacitaciones realizadas fuera del horario

de trabajo, sin exceder en ambos casos las dos (2) horas diarias. Para el cómputo de las horas compensadas, solo se considerarán horas completas.

- b) El trabajo en sobretiempo puede ser realizado mediante la modalidad presencial y/o teletrabajo.
- c) La suma de la labor en sobretiempo y/o capacitaciones con la jornada ordinaria del trabajador, cualquiera sea su jornada semanal de trabajo, no puede exceder de las cincuenta y dos (52) horas semanales.
- d) Cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo, compensará tres horas de licencia con goce de haber.
- e) Los trabajadores que tengan a su favor saldos acumulados de horas de trabajo en sobretiempo pendientes de compensar, debidamente registradas, autorizadas y confirmadas por el área de Recursos Humanos de la EPS, deberán ser compensadas con las horas derivadas de la licencia con goce de haber compensable otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria derivada por el COVID19. Para el efecto la Oficina de Recursos Humanos debe realizar las gestiones respectivas, y documentar lo necesario, informando a los trabajadores previa revisión del récord establecido.
- f) **Las capacitaciones** organizadas por la EPS que se encuentren dentro del PDP (Plan de Desarrollo de Personas de la Empresa y/o el Plan de Fortalecimiento de Capacidades aprobado con antelación para el año en curso, en el caso de las capacitaciones que irroguen costo) considerando las horas de capacitación de formación laboral (taller, curso, diplomado, programa de especialización, pasantía y conferencia) efectuadas siempre que estén relacionadas 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. Durante la cuarentena, éstas podrán ser utilizadas también para compensar las horas derivadas de la licencia con goce de haberes compensable otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria derivada por el COVID19. Para el efecto la Oficina de Recursos Humanos debe realizar las gestiones respectivas, y documentar lo necesario, e incluir en el récord establecido de capacitaciones, y deberá comunicar a los trabajadores.
- g) Para **las capacitaciones** que no irroguen gasto a la empresa, podrán ejecutarse de manera inmediata y considerarse en la compensación, sin requerir la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas de la empresa y/o el Plan de Fortalecimiento de Capacidades o estar inscritas en este, siempre que la capacitación a la que acceda el/la trabajador/a esté estrictamente relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta. De manera previa a la ejecución de este tipo de capacitaciones, el/la trabajador, mediante correo electrónico o memorándum dirigido a la Oficina de Recursos Humanos, a través de su jefe/a inmediato/a, debe remitir la siguiente información:
  - ✓ Temario de la capacitación.
  - ✓ Fechas y horario de la capacitación
  - ✓ Entidad y/o Empresa que brinda la capacitación.
  - ✓ Copia de la matrícula

Remitida la información por parte del/la trabajador/a, la ORH verifica que la capacitación se encuentre alineada a los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

El plazo de evaluación de la ORH será de un (01) día hábil, luego del cual comunica el resultado al/la trabajador/a y a la Gerencia de Administración y Finanzas.

- h) Excepcionalmente, la recuperación de las licencias con goce de haber se puede realizar mediante teletrabajo o trabajo mixto (presencial y teletrabajo), lo que debe ser informado previamente a la Oficina de Recursos Humanos. Así mismo, es posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor, para efectos de esta compensación de horas de licencia con goce de haber.

**VACACIONES**

- i) Con las vacaciones **adquiridas y pendientes de goce.**
- j) La programación para el goce físico de las vacaciones del/de la trabajador/a, serán determinada por la EPS SEDA HUANUCO S.A en coordinación con el/la trabajador/a; a falta de acuerdo prima la determinación de la empresa, conforme al artículo N° 7 del Decreto Supremo N° 002-2019-TR; en tanto que, los días de vacaciones pendientes de goce que compensarán la licencia con goce de haber, serán determinados de común acuerdo entre la empresa prestadora y el/la trabajador/a.
- k) Cada día de estas vacaciones compensará tres (3) días de licencia con goce de haber.
- l) No se podrá compensar más de quince (15) días por cada periodo vacacional pendiente de goce.

5.4.2. Los/as trabajadores/as pueden compensar sus horas derivadas de la licencia con goce de haber, con uno o más de los criterios indicados en el numeral 5.4.1.

5.4.3. La compensación de horas diarias deberá ser fijada por la Gerencia General a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos de la EPS tomando en cuenta criterios como:

- Los topes máximos semanales para la recuperación de horas con licencia con goce de haber señalados en el numeral 5.4.1.
- La zona de trabajo
- El horario de ingreso
- La jornada laboral establecida
- La hora de inicio/fin de inmovilización social obligatoria, de haberla.
- Las condiciones médicas del trabajador/a
- La condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado.
- El tiempo necesario para que el/la trabajador/a retorne a su domicilio
- Si es mujer gestante, si el/la trabajador/a 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.

## **5.5. PLAZO PARA LA COMPENSACIÓN DE HORAS DE LICENCIA CON GOCE DE HABER GENERADAS POR LA EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA.**

- 5.5.1. El plazo para la compensación de horas de licencia con goce de haber generadas por la Emergencia Nacional Sanitaria vence el primero de diciembre de 2023 (un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31632).
- 5.5.2. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en coordinación con las respectivas jefaturas, y de común acuerdo con el/la trabajador/a, elabora el cronograma para la compensación de las horas de licencia con goce de haber, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el numeral 5.4 MECANISMOS DE COMPENSACIÓN DE HORAS, y lo propone a la gerencia general para su aprobación y cumplimiento. Dicho cronograma no debe exceder del plazo previsto en el numeral precedente.
- 5.5.3. Las horas de licencia con goce de haber generadas debido al estado de emergencia nacional sanitaria, dejadas de compensar en el periodo señalado, se consideran absueltas.

## **5.6. PROHIBICION DE DESCUENTO EN LIQUIDACIONES**

- 5.6.1. Queda prohibida el descuento en la liquidación de beneficios sociales, de las horas de licencia con goce de haber no compensadas, en caso de cese del/la trabajador/a, cualquiera sea la causa de la desvinculación; así como de las horas de licencia con goce de haber absueltas.

## **5.7. RESPONSABILIDADES**

- 5.7.1. La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es la encargada de implementar, controlar y ejecutar las disposiciones establecidas en el presente documento.
- 5.7.2. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces es la encargada de validar las autorizaciones de compensaciones emitidas por las jefaturas inmediatas, en base a la presente directiva.
- 5.7.3. La Oficina de RRHH, o la que haga sus veces, tiene la obligación de revisar el registro que SERVIR ha implementado para el control de las horas pendientes de compensar, antes de la incorporación de un/a nuevo/a trabajador/a, con el fin de verificar si este/a cuenta con horas pendientes por compensar. De contar con horas pendientes, la Oficina de RRHH, o las que haga sus veces, dispone las medidas necesarias para el cumplimiento de dicha obligación durante el desarrollo de esta nueva relación laboral.
- 5.7.4. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces es responsable de informar en el registro de SERVIR el control de horas pendientes de compensar en los casos que correspondan, según el numeral 5.5 de la presente directiva.
- 5.7.5. Los jefes inmediatos son responsables de ejecutar y cumplir las disposiciones establecidas en el presente documento, y son responsables de informar su cumplimiento a la Oficina de Recursos Humanos, bajo responsabilidad.

## **6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

- 6.1. Las horas dejadas de laborar por las facilidades brindadas como reducciones de horarios, en el marco de la pandemia del COVID19, también podrán compensarse bajo estos lineamientos.
- 6.2. Los aspectos operativos no previstos en el presente documento, son resueltos por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- 6.3. La vigencia de los lineamientos del presente documento, está sujeta a la vigencia del marco normativo que regula la compensación de horas dejadas de laborar en el sector público.