



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 30 de diciembre de 2021

OFICIO N° 666 -2021 -PR

Señora
MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Presidenta del Congreso de la República
Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades concedidas por el artículo 118° numeral 19) de la Constitución Política, se ha promulgado el Decreto de Urgencia N° 115 -2021, Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,


JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República


MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 04 de ENERO de 2022.

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 91° del Reglamento del Congreso de la República: PASE a la Comisión de Constitución y Reglamento, para su estudio dentro del plazo improrrogable de quince días Útiles.



.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JULIO ERNESTO SALAS BECERRA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS (e)

Decreto de Urgencia Nº 115-2021

DECRETO DE URGENCIA QUE MODIFICA LOS DECRETOS DE URGENCIA
Nº 026-2020 Y Nº 078-2020 Y EL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1505

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Título II del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, regula la modalidad del trabajo remoto, aplicada de manera obligatoria a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, conforme a lo establecido en el numeral 20.1 de su artículo 20; asimismo, el numeral 20.2 del citado artículo establece el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, en los casos que la naturaleza de las labores de los trabajadores no sea compatible con el trabajo remoto; título que se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final de dicho Decreto de Urgencia, modificado por la Segunda Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia Nº 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;

Que, a través del Decreto Legislativo Nº 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, se establece el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/las servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales; el mismo que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final de dicho Decreto de Urgencia, modificada por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia Nº 055-2021;

Que, mediante Decreto de Urgencia Nº 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público, se regulan los supuestos de aquellos/as servidores/as civiles o trabajadores/as del sector público que no lograran compensar las horas de licencia con goce de haber debido a la extinción de su vínculo laboral con la entidad; cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021;

Que, teniendo en cuenta la actual situación de la propagación de la COVID-19, a fin de prevenir los efectos de una potencial tercera ola señalada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades en su Boletín Epidemiológico del




JULIO ERNESTO SALAS BECERRA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS (R)

Perú SE 43-2021 publicado el 2 de diciembre de 2021 e Informe Técnico IT-CDC N° 076-2021, así como a fin de que se continúe protegiendo la salud de los trabajadores del sector público y privado hasta luego de la culminación la Emergencia Sanitaria, resulta necesario ampliar hasta el 31 de diciembre de 2022, la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 19) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:

DECRETA:

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto prorrogar la vigencia del Título II 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; de 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; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias 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.

Artículo 2. Modificación del numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final 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

Modifícase el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final 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, en los siguientes términos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta.- Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y el sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)"

Artículo 3. Modificación de 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

Modifícanse 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, en los siguientes términos:





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JULIO ERNESTO SALAS BECERRA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS (e)

Decreto de Urgencia

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Segunda. Vigencia

Lo establecido en el presente Decreto Legislativo tiene vigencia **hasta el 31 de diciembre de 2022.**

(...)

Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil

De manera excepcional, **hasta el 31 de diciembre de 2022**, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares".

Artículo 4. Modificación de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias 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

Modifícanse el literal b) del numeral 3.1 y el numeral 3.2 del artículo 3, y el artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias 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, en los siguientes términos:

Artículo 3. Compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del/de la servidor/a civil o trabajador/a del sector público

3.1 (...)

b) En caso de que luego de la aplicación de las medidas previas aún existieran horas restantes pendientes de compensación, dicho/a servidor/a civil o trabajador/a debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público **hasta el 31 de diciembre de 2022.**

3.2 En caso **hasta el 31 de diciembre de 2022** el/la servidor/a civil o trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a efectos de la actualización del registro a que se refiere el artículo 5 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 8. Vigencia



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

15/12/2020

JULIO ERNESTO SALAS BECERRA
SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS (e)

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo plazos distintos establecidos en los artículos correspondientes.*

Artículo 5. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 6. Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los veintinueve días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.



MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros



PEDRO FRANCKE BALLVÉ
Ministro de Economía y Finanzas



JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República



BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



DECRETO URGENCIA QUE MODIFICA LOS DECRETOS DE URGENCIA N° 026-2020 Y N° 078-2020 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES:

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote del coronavirus (COVID-19) como una pandemia, al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea.

Por esta razón, el Gobierno del Perú, a través del Ministerio de Salud, emite el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria en todo el país por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control de la COVID-19 para evitar su propagación; la cual ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA¹, N° 027-2020-SA², N° 031-2020-SA³, N° 009-2021-SA⁴ y N° 025-2021-SA⁵.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19, establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. Dicho Estado de Emergencia Nacional es declarado por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 01 de diciembre de 2020; el cual ha sido prorrogado sucesivamente por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM⁶, N° 008-2021-PCM⁷, N° 036-2021-PCM⁸, N° 058-2021-PCM⁹, N° 076-2021-PCM¹⁰, N° 105-2021-PCM¹¹, 123-2021-PCM¹², 131-2021-PCM¹³, N° 149-2021-PCM¹⁴, N° 152-2021-PCM¹⁵, N° 167-2021-PCM¹⁶ y N° 174-2021-PCM¹⁷ (modificado por el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM).

En ese sentido, tanto en el marco de la Emergencia Sanitaria como en el Estado de Emergencia Nacional, se emitió el 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, en cuyo artículo 16, señala que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinados con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de las labores lo permita. Asimismo, en el numeral 17.2 del artículo 17, se faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en dicho Decreto de Urgencia.



¹ Publicado el 4 de junio de 2020.

² Publicado el 28 de agosto de 2020.

³ Publicado el 27 de noviembre de 2020.

⁴ Publicado el 19 de febrero de 2021.

⁵ Publicado el 14 de agosto de 2021.

⁶ Publicado el 21 de diciembre de 2020.

⁷ Publicado el 27 de enero de 2021.

⁸ Publicado el 27 de febrero de 2021.

⁹ Publicado el 27 de marzo de 2021.

¹⁰ Publicado el 17 de abril de 2021.

¹¹ Publicado el 27 de mayo de 2021.

¹² Publicado el 18 de junio de 2021.

¹³ Publicado el 10 de julio de 2021.

¹⁴ Publicado el 22 de agosto de 2021.

¹⁵ Publicado el 17 de septiembre de 2021.

¹⁶ Publicado el 30 de octubre de 2021.

¹⁷ Publicado el 28 de noviembre de 2021.

Por su parte, a través del Decreto Legislativo N° 1505, que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria, se reguló el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/las servidores/as civiles a sus centros de labores en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, lo que permitirá al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.

Además, en el artículo 4 del citado Decreto Legislativo N° 1505 se reguló la compensación de horas en los casos de licencia con goce de haber, concedida 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.

Mediante Decreto de Urgencia N° 078-2020, que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público, se reguló la compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato de quienes mantienen un vínculo laboral en el sector público.

Asimismo, mediante Decreto de Urgencia N° 055-2021 se precisaron los aspectos regulados por el citado Decreto Legislativo N° 1505, tanto en gestión de la capacitación como en la compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones, extendiéndose su vigencia y la del Decreto de Urgencia N° 026-2020, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Considerando los antecedentes normativos y que la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional continúan, a nivel nacional, a consecuencia de la COVID-19, se genera la imposibilidad momentánea y/o dificultad material de los servidores civiles a realizar la compensación de horas producto del otorgamiento de licencia con goce de haber durante la Emergencia Sanitaria (sin perjuicio de la aplicación de los otros mecanismos compensatorios como las horas por capacitación y horas en sobretiempo), dentro del plazo establecido por las normas legales vigentes. Asimismo, se hace necesario que las medidas excepcionales dictadas para la gestión de los recursos humanos del sector público, mantengan su vigencia.

Bajo el mismo fundamento, corresponde que la prórroga de la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 también aplique para el sector privado, considerando los riesgos de contraer el COVID-19 al que también están sometidos dichos trabajadores, más aún si, conforme a la evidencia científica de público conocimiento, han aparecido nuevas variantes del COVID-19 que hacen necesaria la intervención del Estado.

En tal sentido, se dicta la presente propuesta normativa destinada a prorrogar la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Legislativo N° 1505, y Decreto de Urgencia N° 078-2020. A continuación, se detalla el contenido y fundamento de la presente propuesta normativa.

II. ANÁLISIS TÉCNICO CUANTITATIVO DE LA PROPUESTA NORMATIVA

Se plantea la presente propuesta normativa que tiene por objeto prorrogar la vigencia de las disposiciones legales sobre las medidas excepcionales dictadas en materia de recursos humanos del sector público, aprobadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, con la finalidad de asegurar que, las entidades mantengan las medidas que les permita gestionar sus recursos humanos y lograr la recuperación total de horas durante un periodo razonable, conforme a los fundamentos que se pasan a exponer:

2.1. Sobre la modificación 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

Al respecto, atendiendo a que la implementación del trabajo remoto y el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior -en los casos que por la naturaleza de las



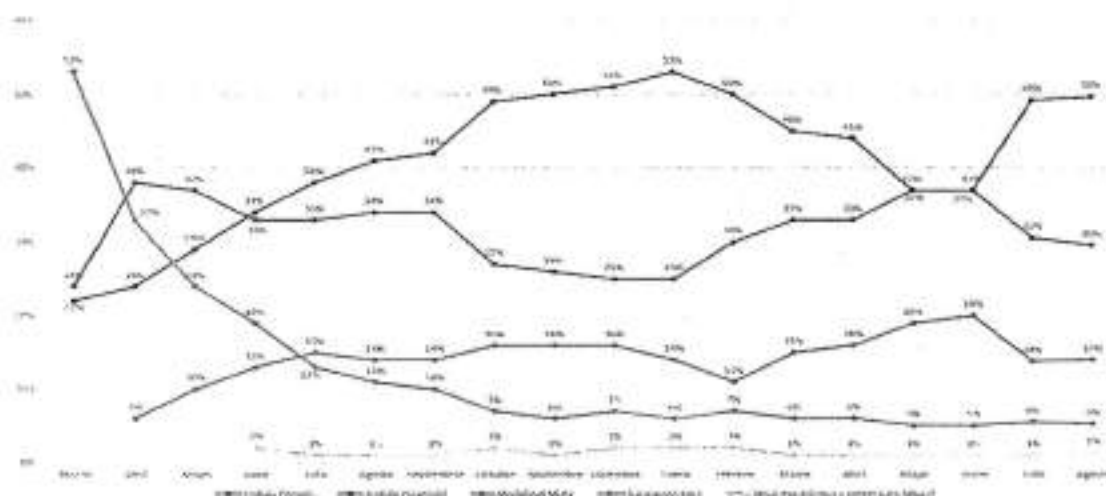
labores no sea posible aplicar esta modalidad- por parte de los empleadores constituye una medida de prevención y control efectiva para reducir el riesgo de propagación de la COVID-19, conforme lo dispone el numeral 2.1.5. del artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2020-SA¹⁸; y dado el contexto de prevención de la COVID-19 -en tanto se ha detectado una última variante denominada *ómicron*¹⁹ que se encuentra presente en países vecinos y de la cual existe incertidumbre sobre si resulta más transmisible y grave en comparación con otras, incluida la delta- se hace necesario seguir facultando a las entidades del sector público para continuar aplicando dicha modalidad por un periodo mayor al que se encuentra vigente.

Ello, luego de analizada la información sobre la aplicación de las diversas modalidades de trabajo implementadas desde marzo de 2020 hasta agosto de 2021, proporcionada por las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, sistematizada por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (en adelante, GDSRH), que fue remitida conforme al Memorando N° 667-2021-SERVIR-GDSRH.

Aunado a ello, mediante Memorando N° 000810-2021-SERVIR-GDSRH se complementó la información señalada anteriormente con datos referidos al año 2021 en relación a la variación porcentual de la situación laboral de las modalidades de trabajo hasta octubre del presente año.

Así, como se observa en el gráfico 1 y gráfico 2, desde los meses de inicios de la pandemia se evidencia una constante -aunque con variaciones en su aplicación- en la presencia del trabajo remoto y el mixto que coadyuvan en la gestión de los recursos humanos de las entidades. Se aprecia que desde julio hasta octubre de 2021 se mantienen los porcentajes promedios de las modalidades de trabajo sin que ocurra notable dispersión: i) trabajo presencial en 49%, ii) trabajo remoto en 30% y iii) modalidad mixta en 15%, lo cual indica que la modalidad de trabajo remoto es una medida vital en materia de recursos humanos para las entidades públicas²⁰, en el contexto de prevención de la COVID-19.

Gráfico 1: Distribución de las modalidades de trabajo en las entidades públicas entre marzo del 2020 y agosto del 2021



Fuente: GDSRH - SERVIR
Elaboración: GPGSC - SERVI

¹⁸ Prorrogado por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 0025-2021-SA.

¹⁹ La Organización Panamericana de la Salud (OPS) indicó este miércoles que la variante ómicron ha sido detectada en nueve países y territorios de América, y aseguró que hasta el momento la delta es la predominante en la región. Véase en: <https://elperuano.pe/noticia/135471-ops-confirma-la-presencia-de-la-variante-omicron-en-nueve-paises-de-america>

²⁰ Cabe precisar que el 6% restante lo constituyen los trabajadores que se encuentran en licencia con goce al (5%) y los que se encuentran con otros mecanismos de cooperación laboral (1%).

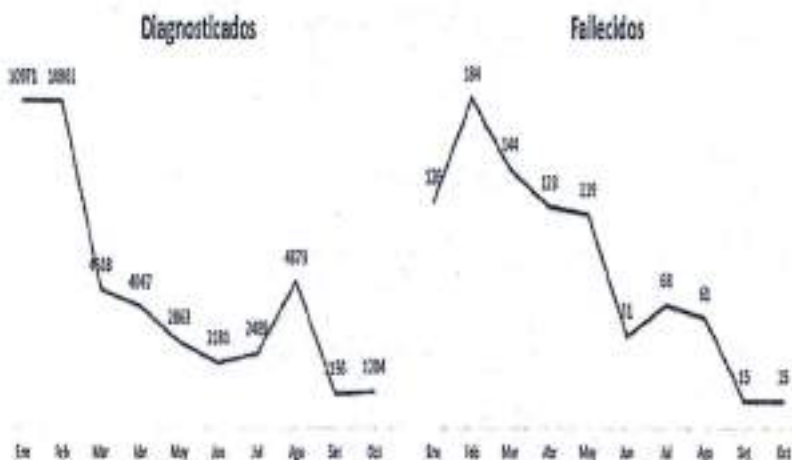
Gráfico 2: Variación porcentual de situación laboral a octubre 2021



Fuente: GDSRH - SERVIR
Elaboración: GPGSC - SERVIR

En razón a que el trabajo remoto constituye una medida de prevención y control efectiva para reducir el riesgo de propagación de la COVID-19, no resulta extraño que la conjugación de esta medida con el progreso de la vacunación genere que el número de diagnosticados y fallecidos por la COVID 19, en general, hayan presentado una tendencia a la baja, tal como lo ha informado la GDSRH a través de sus reportes de información estadística desde enero hasta octubre del 2021; sin embargo, se observa un ligero repunte en los meses de julio y agosto; lo que se relaciona directamente con las consecuencias que venía dejando el pico más alto de la segunda ola, situación que se generó a pesar de habernos encontrado en proceso de vacunación, tal como se evidencia en el siguiente gráfico 3, motivo por el cual, resulta necesario la continuación de las medidas de prevención. Cabe señalar que si bien a la fecha se ha vacunado con las dos (2) dosis al 68.3% de la población objetivo, el MINSA recomienda que las personas continúen manteniendo una distancia de 1.5 metros de distancia promedio, junto con otras medidas de prevención.

Gráfico 3: Número de servidores diagnosticados y fallecidos por la Covid-19, durante el 2021



Fuente: GDSRH - SERVIR
Elaboración: GPGSC - SERVIR

Asimismo, debe considerarse el número de servidores fallecidos por la COVID-19 en los años 2020 y 2021, tal como se evidencia en el siguiente gráfico 4.

Si bien es cierto, en número enteros se observa prácticamente la misma cantidad de fallecidos en el año 2020 versus el año 2021, se debe tener en cuenta que en el 2020 solo 564 entidades participaron con aportar información de servidores civiles fallecidos; mientras que, en lo que va del año 2021 han sido 1113 entidades que han participado por lo menos una vez reportando dicha información. Esta diferencia de participación, significa un aumento de 62% más de entidades que cumplieron con reportar.

Sin perjuicio de ello, queda claro que se debe evitar tener resultados de personal fallecido, para lo cual las Oficinas de Recursos Humanos deben contar con las medidas y/o herramientas correspondientes –tal como el trabajo remoto– a fin de realizar una gestión adecuada de los recursos humanos en el contexto de pandemia.

Gráfico 4: Número de servidores fallecidos por la Covid-19, durante el 2020 y 2021



Elaboración: GPGSC - SERVIR
Fuente: GDSRH - SERVIR



Por otro lado, resulta menester señalar que el día 21 de mayo de 2021, el pleno de congreso aprobó el Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley N° 5408-2020-CR, Ley de Teletrabajo, el mismo que desde Julio 2021²¹ se encuentra en trámite para su aprobación por insistencia. En efecto, la Primera Disposición Complementaria Final del proyecto normativo que contiene la nueva Ley de teletrabajo establece la obligación de adecuar a dicha norma a aquellos servidores que se encuentren bajo la modalidad de Trabajo Remoto bajo el Decreto de Urgencia N° 026-2020, lo que debe ocurrir dentro del plazo máximo de 60 días desde la publicación del Reglamento de dicha ley.

Al día de hoy existe incertidumbre por la aprobación del mencionado proyecto de ley; por lo que, viene a ser pertinente implementar la prórroga del Decreto de Urgencia N° 026-2020 vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021, tanto para el sector público como para el privado. Ello a fin de evitar que las personas que están en trabajo remoto se queden desprotegidas; en ese sentido, en el marco del contexto de prevención de la COVID-19, se propone que la modificación del plazo del Decreto de Urgencia N° 026-2020 sea hasta el 31 de diciembre del 2022.

²¹ Ver enlace web:

<https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLev2016.nsf/a58ffa1429d6632e052578e100829cc1/f1cf81cef4d0c1e00525857b00766963?OpenDocument>.

En efecto, se propone que la modificación del plazo del Decreto de Urgencia N° 026-2020 sea hasta el **31 de diciembre del 2022** por cuanto ello ha sido recomendado mediante Memorando N° 667-2021-SERVIR-GDSRH emitido por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, en virtud del análisis técnico y estadístico realizado sobre las modalidades de trabajo en el sector público señalado en los párrafos *ut supra* del presente documento. Asimismo, si bien la proyección de la vigencia de la presente propuesta normativa excede al periodo actual de declaratoria de Emergencia Sanitaria (hasta marzo 2022), resulta necesario que se realice la autorización de la referida medida propuesta a fin de que se continúe protegiendo la salud de los servidores públicos hasta luego de la culminación del referido periodo sanitario (y en tanto se apruebe el citado proyecto normativo que autorice la aplicación del teletrabajo en el sector público); más aún cuando mediante Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 "Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a SARS-CoV-2", aprobado por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, se ha regulado en uno de sus extremos lo referente a la continuación de la aplicación del trabajo remoto, señalándose, por ejemplo, que *"los trabajadores de grupo de riesgo con vacunación incompleta o pendiente deben continuar realizando actividades remotas"* (numeral 6.2.1.). Siendo así, con tales fundamentos se encontraría la justificación temporal de la propuesta de vigencia hasta finales del año 2022.

Adicionalmente, cabe precisar que la Ley N° 30036 regula el teletrabajo comprende en su ámbito de aplicación al sector público y al sector privado. Asimismo, dicha norma establece que esta forma de prestación de servicios requiere de un acuerdo entre trabajador y empleador (voluntariedad); de igual forma, se establece que las herramientas de trabajo deben ser provistas por el empleador (condiciones de trabajo). Sin embargo, en marzo de 2020, en el contexto coyuntural de emergencia al inicio de la pandemia por la COVID-19, atendiendo a la imposición del aislamiento social obligatorio (cuarentenas) que por mandato normativo prohibía la presencialidad de los trabajadores, se dispuso mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 crear una nueva figura jurídica denominada "trabajo remoto" que permite a los trabajadores (del sector público y privado) laborar a distancia (remotamente).

La exposición de motivos del Decreto de Urgencia N° 026-2020 señala expresamente que el "trabajo remoto" se estableció como un imperativo, frente a la coyuntura, a manera de excepción de carácter transitorio, sin exigir las condiciones que el marco normativo peruano exige para laborar fuera del centro de trabajo vía teletrabajo; siendo esa la respuesta normativa inmediata que adoptó el Estado en un contexto de emergencia en el que claramente la norma de teletrabajo, publicada en el año 2013, resultaba superada e insuficiente.

Las principales situaciones de excepción que estableció el Decreto de Urgencia N° 026-2020 frente a la Ley N° 30036 son que el empleador tiene la potestad de disponer unilateralmente el cambio del lugar de prestación de servicios de los trabajadores para que realicen trabajo a distancia desde su domicilio o el lugar de aislamiento domiciliario y que se dispuso que los costos de las condiciones de trabajo necesarias para la ejecución de las labores de los trabajadores podían ser proporcionados por el empleador o por el trabajador.

En la actualidad, el trabajo a distancia mediante mecanismos informáticos se ha consolidado como una opción viable de prestación de labores, lo que exige una adecuación de la Ley N° 30036, sobre Teletrabajo, para que el marco normativo nacional responda a la actual dinámica de gestión de relaciones laborales, asunto sobre el que ya existen diversos proyectos de ley en el Congreso de la República. Asimismo, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 237-2019-EF, planteó como uno de sus objetivos el revisar y actualizar la regulación del teletrabajo a fin de adaptarlo a las nuevas tendencias del mercado laboral a través de la modificación de la Ley N° 30036.

Sin embargo, en tanto el Congreso de la República no apruebe una nueva ley de teletrabajo, resulta necesario dar continuidad a la nueva figura jurídica del trabajo remoto, siendo que diversas normas emitidas durante el marco actual de emergencia sanitaria hacen referencia y condicionan el



ejercicio de ciertos derechos a la aplicación del trabajo remoto como opción para aquellos trabajadores que por mandato normativo no pueden prestar servicios de forma presencial.

En el sector privado, de manera referencial, cabe indicar que según un estudio de Benchmarking de Recursos Humanos de la PricewaterhouseCoopers (PwC), el 89% de empresas peruanas planea continuar con el trabajo remoto, inclusive considerando diversas medidas adoptadas por el gobierno para levantar las restricciones de presencialidad de los trabajadores. Esto evidencia que es una modalidad de prestación de servicios que los empleadores quieren seguir manteniendo.

Por tanto, la presente propuesta normativa modifica el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (modificada a su vez por el Decreto de Urgencia N° 055-2021), a fin de establecer que su Título II, referente al trabajo remoto, tiene vigencia para hasta el 31 de diciembre de 2022, en razón del análisis expuesto. De igual modo, se enfatiza que la vocación de vigencia de la presente propuesta normativa radica precisamente en la necesidad de proteger la salud de los trabajadores del sector público y privado; por lo que, resulta necesario realizar la respectiva emisión de la norma legal a fin que los empleadores tomen las medidas preventivas correspondientes.

2.2. Sobre la modificación de la Segunda y Cuarta Disposición Complementaria Final 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 la COVID-19

En la presente propuesta normativa se dispone la modificación de la Segunda y Cuarta Disposición Complementaria Final 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 la COVID-19, hasta el 31 de diciembre de 2022.

El Decreto Legislativo N° 1505 tiene por objeto establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.

Medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos

La citada norma legal, establece medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas, tales como: la realización del trabajo remoto, la reducción de la jornada laboral, modificación del horario de trabajo, la concesión de equipos informáticos a los servidores en calidad de préstamo, medidas específicas respecto a las capacitaciones en las entidades públicas, disposiciones sobre las contrataciones para la adquisición de bienes y servicios, la compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones, variación excepcional de funciones, entre otras medidas.

La vigencia de la mencionada norma legal estaba consideraba inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2020. Ello fue prorrogado, primero mediante Decreto de Urgencia N° 139-2020 hasta el 28 de julio de 2021 y luego, mediante Decreto de Urgencia 055-2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Encontrándonos aún en el contexto de prevención de la propagación de la Covid-19, resulta indispensable prorrogar la vigencia de dicha norma por un año más para asegurar a las entidades la disponibilidad de las medidas excepcionales en materia de gestión de recursos humanos. En ese sentido, el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – Ministerio de Salud (MINSA), a través de su Boletín Epidemiológico del Perú SE 43-2021²² publicado en la fecha

²² El Boletín Epidemiológico del Perú, es la publicación oficial del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, de la Red Nacional de Epidemiología (RENACE) y del Ministerio de Salud; publica la situación o tendencias de



02.12.2021²³ ha señalado que: “El país actualmente se encuentra en el contexto de iniciar una tercera ola de COVID-19, esta pandemia afectó al país desde inicios del año 2020, y hasta el 15 de noviembre del 2021, se han notificado a nivel nacional 2'216,832 casos confirmados, 200,695 defunciones y una letalidad de 9.05% . Todos los departamentos reportan transmisión comunitaria y actualmente la mayoría de ellos están concluyendo la segunda ola que afectó principalmente a las grandes ciudades del país. Esto influye negativamente en el desarrollo de las actividades preventivas de salud en especial de las actividades regulares de vacunación e inmunización”.

Asimismo, en su Informe Técnico IT-CDC N.º 076-2021 el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Centro de Enfermedades, detalló proyecciones de lo que se espera de una posible tercera ola, que -de acuerdo con el modelo matemático aplicado- podría extenderse por un período de nueve meses, a cuya finalización resultaría probable que existan 2 escenarios: i) Conservador con 67,292 fallecidos y ii) Peor escenario con 115, 189 fallecidos.

A efectos de continuar mitigando tales contingencias en el marco de la Emergencia Sanitaria, el Ministerio de Salud, con fecha 03 de diciembre de 2021, publicó la Directiva Administrativa N.º 321-2021-MINSA/DGIESP-2021, aprobada por Resolución Ministerial N.º 1275-2021/MINSA, cuyos objetivos son, entre otros, establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades durante la pandemia por la COVID-19, así como garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

Más aún, en tanto se ha detectado una última variante denominada *ómicron* que se encuentra presente en países vecinos y de la cual existe incertidumbre sobre si resulta más transmisible y grave en comparación con otras, incluida la delta. Por consiguiente, resulta necesario prorrogar los plazos estipulados en la Segunda y la Cuarta Disposición Complementaria Final Decreto Legislativo N.º 1505 modificado por Decreto de Urgencia 055-2021, a fin de prorrogar el plazo previsto de 31 de diciembre de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2022, para la continuación de medidas extraordinarias en gestión de recursos humanos, a fin de coadyuvar a la gestión de las oficinas de recursos humanos el contexto de prevención de la COVID-19.

Compensación de horas

Por otro lado, respecto de las horas acumuladas a ser compensadas por los servidores públicos, de acuerdo con el “Reporte de la proyección de horas por compensar de servidores con vínculo laboral vigente”, proporcionado por la GDSRH conforme al Memorando N.º 810-2021-SERVIR-GDSRH, son un total de 132,740,680 horas pendientes de compensar hasta la fecha 2 de diciembre de 2021, a cargo de 58,793 servidores de 560 entidades públicas, conforme se puede apreciar de la tabla 1.

Tabla 1: Número de servidores con vínculo vigente con horas por compensar

Tiempo de Licencia en Meses	Número de Servidores	Estimación Total horas por compensar	Estimación aprox. horas por compensar x servidor*
1	1,939	341,264	176
2	3,262	1,148,224	352
3	903	476,784	528
4	931	655,424	704
5	1,304	1,147,520	880
6	750	792,000	1,056
7	1,016	1,251,712	1,232
8	849	1,195,392	1,408
9	638	1,010,592	1,584
10	652	1,147,520	1,760
11	12,777	24,736,272	1,936

las enfermedades o eventos sujetos a notificación obligatoria, las normas acerca de la vigilancia epidemiológica en salud pública en el Perú, los informes técnicos de brotes y otras emergencias sanitarias, resúmenes de trabajos de investigación desarrollados por el personal de la Red Nacional de Epidemiología y otras informaciones de interés para el personal de salud del país y de la región.

²³ https://www.dge.gob.pe/eplpublic/uploads/boletin/boletin_202143_02_194945.pdf

12	830	1,752,960	2,112
13	3,689	8,440,432	2,288
14	1,022	2,518,208	2,464
15	3,491	9,216,240	2,640
16	900	2,534,400	2,816
17	14,960	44,760,320	2,992
18	451	1,428,768	3,168
19	8,429	28,186,576	3,344
Total	58,793	132,740,608	

* Proyectado en relación a 8 horas de trabajo y 22 días al mes

De acuerdo con los datos expuestos, se tiene que el promedio de la proyección de horas por compensar de cada servidor es de 1744,2 al 2 de diciembre de 2021; por lo que, considerando que al día de hoy 10 de diciembre de 2021 quedan 20 días para que se acabe el año, resulta de necesidad urgente la modificación de la Segunda y la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505, a fin de prorrogar el plazo previsto de 31 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, para que los servidores públicos puedan compensar adecuadamente –de acuerdo con su artículo 4 que prescribe los diferentes supuestos que coadyuvan a su compensación– y en el tiempo razonable, sus horas de licencia que les fueron otorgadas para proteger su vida en virtud de la emergencia sanitaria.

2.3. Sobre la modificación de los Artículos 3 y 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público

Se propone la prórroga del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público.

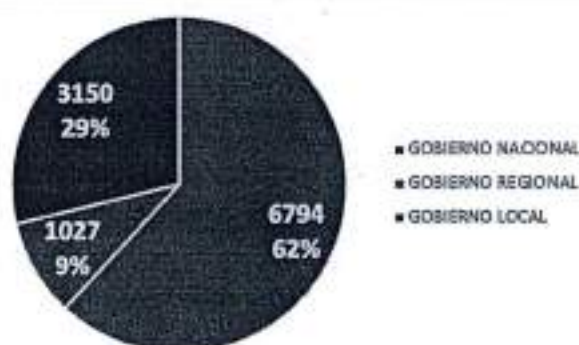
En efecto, el Decreto de Urgencia N° 078-2020 establece las reglas concretas para la compensación y crea el Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensar²⁴, en el cual se inscriben todos/as aquellos/as servidores civiles o trabajadores/as de la entidades del sector público cuyo vínculo laboral hubiera culminado antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 como consecuencia de renuncia, no renovación de contrato o la aplicación de una sanción administrativa o judicial. Esta norma legal complementa el marco jurídico que regula la compensación de horas en el sector público, que tiene como plazo de vigencia el 31 de diciembre de 2021.

En el caso de las personas que han culminado su vínculo con el Estado –de quienes se tiene información de sus horas por compensar del Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación, administrado por Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos– se cuenta con 10,971 servidores registrados hasta el 2 de diciembre del 2021, advirtiéndose una mayor cantidad de servidores que laboraban en entidades públicas del nivel nacional (62% del total), tal como se muestra en el Gráfico 5.



²⁴ Artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 078-2020

Gráfico 5: Distribución de servidores sin vínculo laboral ingresados al Registro de Horas por Compensar, según nivel de gobierno al 2 de diciembre de 2021



Fuente: GDSRH, 2 de diciembre de 2021.
Elaboración: GPGSC

Los 10,971 servidores inscritos a la fecha 2 de diciembre en el Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación, cuyo vínculo con el Estado ha concluido, tienen un conjunto de 4,438,314 horas pendientes por compensar, tal como se puede apreciar de la tabla 2, lo que genera un promedio de 406.5 horas por compensar por cada servidor²⁵.

Tabla 2: Distribución de horas registradas, compensadas y pendientes de compensación en el Registro de Horas por Compensar, según nivel de gobierno al 2 de diciembre de 2021

Nivel de gobierno	Cantidad de entidades	Horas					
		Compensadas		Por Compensar		Registradas	
Gobierno Nacional	172	34,127	59.8%	2,750,939	62.0%	2,785,066	62.0%
Gobierno Regional	37	7,901	13.8%	419,070	9.4%	426,970	9.5%
Gobierno Local	104	15,060	26.4%	1,268,305	28.6%	1,283,366	28.5%
Total	313	57,087	100.0%	4,438,314	100.0%	4,495,402	100.0%

Fuente: GDSRH, actualizado a al 2 de diciembre de 2021.
Elaboración: GPGSC

Ahora bien, se tiene que el literal b) del numeral 3.1 y el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 078-2020 establecen el plazo del 31 de diciembre de 2021 para que se efectivice la compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato de los/as servidores/as civiles o trabajadores/as de las entidades del sector público; asimismo, se tiene que el artículo 8 del mencionado Decreto de Urgencia indica su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Por lo que, considerando los datos expuestos que evidencian un total de 4,438,314 horas que faltan por compensar se plantean las modificaciones en los citados artículos del Decreto de Urgencia N° 078-2020 a fin que el plazo se prorrogue hasta el **31 de diciembre de 2022**, en consonancia con su vigencia, dado que se torna razonable compensar 406.5 horas en promedio por cada servidor en el plazo de 1 año.

Considerando tal escenario, se puede concluir en que es necesario prorrogar los plazos señalados para que se cumpla el objeto del Decreto de Urgencia N° 078-2020 sobre la compensación de horas

²⁵ Datos proporcionados por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos –GDSRH, de conformidad con el Memorando N° 667-2021-SERVIR-GDSRH.

de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público.

III. ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD Y DE LA LEGALIDAD DE LAS MEDIDAS INMERSAS EN UN DECRETO DE URGENCIA

Al respecto, de acuerdo a las facultades conferidas al Presidente de la República por el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, y a que se refiere el numeral 2 del artículo 8 y el numeral 2 del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, corresponde al Presidente de la República dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia con fuerza de ley, en materia económica y financiera, cuando así lo requiere el interés nacional y con cargo de dar cuenta al Congreso, de acuerdo a lo siguiente:

"Constitución Política del Perú:

Artículo 118.- Corresponde al Presidente de la República:

(...)

19. Dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia con fuerza de ley, en materia económica y financiera, cuando así lo requiere el interés nacional y con cargo de dar cuenta al Congreso. El Congreso puede modificar o derogar los referidos decretos de urgencia.

Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo:

Artículo 8.- Funciones del Presidente de la República

Corresponde al Presidente de la República, el ejercicio de las siguientes funciones:

(...)

2. En su calidad de Jefe del Poder Ejecutivo:

f) Dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia con fuerza de ley, en materia económica y financiera, cuando así lo requiere el interés nacional y con cargo de dar cuenta al Congreso. El Congreso puede modificar o derogar los referidos decretos de urgencia.

Artículo 11.- Facultad normativa del Presidente de la República

Corresponde al Presidente de la República dictar los siguientes dispositivos:

(...)

2. Decretos de Urgencia. - Son normas con rango y fuerza de ley por las que se dictan medidas extraordinarias en materia económica y financiera, salvo materia tributaria. Se expiden cuando así lo requiere el interés nacional. Se fundamentan en la urgencia de normar situaciones extraordinarias e imprevisibles. Son aprobados por el Consejo de Ministros, rubricados por el Presidente de la República y refrendados por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y, en los casos que corresponda, por uno o más Ministros a cuyo ámbito de competencia esté referido. Los Decretos de Urgencia entran en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria del mismo, que postergue su vigencia en todo o en parte".

Asimismo, conforme la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Sentencia recaída sobre el Expediente N° 00004-2011-PI/TC) el decreto de urgencia de acuerdo con las exigencias previstas por el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución, interpretado sistemáticamente con el literal c) del artículo 91 del Reglamento del Congreso, debe responder a los siguientes presupuestos habilitantes:



- a) **Excepcionalidad:** La norma debe estar orientada a revertir situaciones extraordinarias e imprevisibles, condiciones que deben ser evaluadas en atención al caso concreto y cuya existencia, desde luego, no depende de la "voluntad" de la norma misma, sino de datos fácticos previos a su promulgación y objetivamente identificables. Ello sin perjuicio de reconocer, tal como lo hiciera el Tribunal Constitucional español, en criterio que este Colegiado sustancialmente comparte, que "en principio, y con el razonable margen de discrecionalidad, es competencia de los órganos políticos determinar cuándo la situación, por consideraciones de extraordinaria y urgente necesidad, requiere el establecimiento de una norma" (STC N.º 29/1982, F.J. 3).
- b) **Necesidad:** Las circunstancias, además, deberán ser de naturaleza tal que el tiempo que demande la aplicación del procedimiento parlamentario para la expedición de leyes (iniciativa, debate, aprobación y sanción), no pudiera impedir la prevención de daños o, en su caso, que los mismos devengan en irreparables.
- c) **Transitoriedad:** Las medidas extraordinarias aplicadas no deben mantener vigencia por un tiempo mayor al estrictamente necesario para revertir la coyuntura adversa.
- d) **Generalidad:** El principio de generalidad de las leyes que conforme se ha tenido oportunidad de precisar en el Caso Colegio de Notarios de Lima (STC 0001-2003-AI/TC y 0003-2003-AI/TC, fundamento 6 y ss.) puede admitir excepciones, alcanza especial relevancia en el caso de los decretos de urgencia, pues tal como lo prescribe el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución, debe ser el "interés nacional" el que justifique la aplicación de la medida concreta. Ello quiere decir que los beneficios que depare la aplicación de la medida no pueden circunscribir sus efectos en intereses determinados, sino por el contrario, deben alcanzar a toda la comunidad.
- e) **Conexidad:** Debe existir una reconocible vinculación inmediata entre la medida aplicada y las circunstancias extraordinarias existentes. En tal sentido, este Tribunal comparte el criterio de su homólogo español cuando afirma que la facultad del Ejecutivo de expedir decretos de urgencia no le autoriza a incluir en él "cualquier género de disposiciones: ni aquellas que por su contenido y de manera evidente, no guarden relación alguna (...) con la situación que se trata de afrontar ni, muy especialmente aquellas que, por su estructura misma, independientemente de su contenido, no modifican de manera instantánea la situación jurídica existente, pues de ellas difícilmente podrá predicarse la justificación de la extraordinaria y urgente necesidad" (STC 29/1982, F.J. 3).

Las medidas extraordinarias y los beneficios que su aplicación produzcan deben surgir del contenido mismo del decreto de urgencia y no de acciones diferidas en el tiempo, pues ello sería incongruente con la situación excepcional que se pretende revertir.

Teniendo en consideración lo antes señalado, las medidas de urgencia propuestas han sido formuladas al amparo del marco legal y criterios antes expuestos, y como consecuencia del impacto generado por la emergencia sanitaria por el brote del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional para reducir su riesgo de propagación.

De las medidas de urgencia planteadas y de la Exposición de motivos, se aprecia que se cumple con el marco normativo y los criterios para la expedición de un Decreto de Urgencia conforme a lo establecido en el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú:

i. Cumplimiento de Requisitos Formales

El Decreto de Urgencia cuenta con la rúbrica del Presidente de la República y el refrendo de la Presidenta del Consejo de Ministros y del Ministro de Economía y Finanzas. Asimismo, se debe contar con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, con cargo a dar cuenta al Congreso de la República. El presente Decreto de Urgencia se encuentra fundamentado



en la presente exposición de motivos y en los informes técnicos que sustentan la propuesta.

ii. Cumplimiento de Requisitos Sustanciales

La norma propuesta regula materia económica y financiera.

En este ámbito, el presente Decreto de Urgencia cumple con esta condición, toda vez que contiene medidas económicas y financieras.

Al respecto, resulta menester señalar que el Tribunal Constitucional en su sentencia contenida en el Expediente N° 0008-2003-AI/TC, ha emitido pronunciamiento sobre el particular (fundamento 59), señalando lo siguiente:

"[...] En lo que respecta a los criterios sustanciales, la legitimidad de los decretos de urgencia debe ser determinada sobre la base de la evaluación de criterios endógenos y exógenos a la norma, es decir, del análisis de la materia que regula y de las circunstancias externas que justifiquen su dictado. En cuanto al primer tópico, el propio inciso 19 del artículo 118° de la Constitución establece que los decretos de urgencia deben versar sobre "materia económica y financiera.

Este requisito, interpretado bajo el umbral del principio de separación de poderes, exige que dicha materia sea el contenido y no el continente de la disposición, pues, en sentido estricto, pocas son las cuestiones que, en última instancia, no sean reconducibles hacia el factor económico, quedando, en todo caso, proscrita, por imperativo del propio parámetro de control constitucional, la materia tributaria (párrafo tercero del artículo 74° de la Constitución). Empero, escaparía a los criterios de razonabilidad exigir que el tenor económico sea tanto el medio como el fin de la norma, pues en el común de los casos la adopción de medidas económicas no es sino la vía que auspicia la consecución de metas de otra índole, fundamentalmente sociales [...]"

Ahora bien, el presente Decreto de Urgencia contiene disposiciones concordantes con la materia exigida en el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, cuyo objeto es establecer medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que aprueban establecer medidas que permitan la ampliación de la vigencia de las medidas excepcionales en materia de recursos humanos del sector público, en el marco de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y el Estado de Emergencia Nacional declarados por la COVID-19.

De este modo, conforme a lo expuesto precedentemente y en el marco de la propagación del coronavirus que viene impactando y afectando la economía peruana y su crecimiento, el análisis conjunto de las disposiciones del presente Decreto de Urgencia permite concluir que éste versa sobre materia económica, pues con las modificaciones a los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505, se busca ampliar el periodo de aplicación del trabajo remoto para el sector público y privado, con ello mitigar los efectos económicos causados a los empleadores y trabajadores a consecuencia de las medidas restrictivas adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, con la finalidad de contribuir a la reactivación de la economía nacional y la consiguiente preservación de los empleos.

En particular, ante la problemática económica derivada de la pandemia del COVID-19, las medidas aplicables al trabajo remoto constituyen regulaciones en materia económica y financiera, en tanto contribuyen a incrementar la productividad laboral y a reducir los riesgos para la preservación de la relación laboral y la sostenibilidad empresarial, coadyuvando así a la reactivación de la economía nacional y, por ende, al crecimiento del empleo.

De igual modo, con las modificaciones a los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505 se busca garantizar que los servidores civiles consigan lograr una recuperación total de sus horas por compensar con la finalidad de satisfacer las acreencias del Estado. Asimismo, con tales modificaciones (en especial la de la ampliación del Decreto de Urgencia



N° 026-2020) se permitiría que las medidas extraordinarias propuestas en materia de gestión de recursos humanos (trabajo remoto, variación excepcional de funciones, etc.) continúen vigentes en el aún contexto de prevención de la COVID-19 a fin de seguir garantizando la atención de los servicios públicos así como el derecho a la salud de los servidores y el respeto de sus derechos laborales; permitiendo con ello al Estado, promover las condiciones para el progreso social y recuperación o reactivación económica, aspecto donde se puede encontrar la materia económica exigida constitucionalmente respecto de este extremo.

En efecto, en relación a la citada satisfacción de las acreencias públicas, ello implica que el Estado no sea objeto de padecer algún perjuicio económico por la no recuperación oportuna de horas laborables por parte de los servidores públicos (que hicieron uso de licencias con goce de haber) debido a la vigencia actual de las normas señaladas anteriormente (Decreto Legislativo N° 1505 y Decreto de Urgencia N° 078-2020) que rigen solo hasta el 31 de diciembre de 2021. De no ser así, podría configurarse inclusive una afectación al principio de equilibrio presupuestal del Estado consagrado en la propia Constitución Política (artículos 77 al 79) y en el artículo 2 (numeral 2.1) del Decreto Legislativo 1440: "[...] el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto [...]".

Por su parte, resulta oportuno enfatizar que en relación a las medidas extraordinarias propuestas en materia de gestión de recursos humanos (trabajo remoto, variación excepcional de funciones, etc.) se pretende garantizar con la continuación del funcionamiento de los servicios públicos; lo cual coadyuvaría con la recuperación económica del país al fomentar el empleo público bajo las nuevas modalidades de trabajo, como lo es, por ejemplo, el trabajo remoto, aspecto que fue afectado por el impacto del COVID-19.

En tal sentido, la norma trata sobre la materia constitucionalmente exigida.

- **Sobre la modificación 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**

a) Excepcionalidad:

De acuerdo con este criterio, la norma debe estar orientada a revertir situaciones extraordinarias e imprevisibles, condiciones que deben ser evaluadas en atención al caso concreto y cuya existencia depende de datos fácticos previos a su promulgación y objetivamente identificables. En el presente caso, existe un dato objetivo relacionado con la emergencia sanitaria vinculada al COVID-19, que ha venido siendo objeto de diversas prórrogas, que ha llevado a que el sector público adopte la modalidad de trabajo remoto, y el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior -en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar ésta modalidad- a fin de garantizar el derecho a la salud sin afectar la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

Es entonces que, las medidas excepcionales señaladas en el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, deben prorrogarse, considerando lo señalado por el Ministerio de Salud en sus diversas publicaciones e instrumentos técnicos, respecto de continuar preparándonos para afrontar una potencial tercera ola²⁶. Así, en el Boletín Epidemiológico del Perú SE 43-2021²⁷ publicado en la fecha 02.12.2021 por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – Ministerio de Salud (Minsa), se ha señalado que: *"El país actualmente se encuentra en el contexto de iniciar una tercera ola de COVID-19, pues esta pandemia afectó al país desde inicios del año 2020, y hasta el 15 de noviembre del 2021, se han notificado a nivel nacional 2'216,832 casos confirmados, 200,695 defunciones y una letalidad de 9.05% . Asimismo, se indica que todos los departamentos reportan transmisión comunitaria*

²⁶ Parte considerativa del Decreto Supremo N° 025-2021-SA

²⁷ https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin_202143_02_194945.pdf



y actualmente la mayoría de ellos están concluyendo la segunda ola que afectó principalmente a las grandes ciudades del país. Esto influye negativamente en el desarrollo de las actividades preventivas de salud en especial de las actividades regulares de vacunación e inmunización.”

Asimismo, en su Informe Técnico IT-CDC N.º 076-2021 el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Centro de Enfermedades, detalló proyecciones de lo que se espera de una posible tercera ola, que -de acuerdo con el modelo matemático aplicado- podría extenderse por un período de nueve meses, a cuya finalización resultaría probable que existan 2 escenarios: i) Conservador con 67,292 fallecidos y ii) Peor escenario con 115, 189 fallecidos.

Siendo así, a efectos de continuar mitigando tales contingencias en el marco de la Emergencia Sanitaria, el Ministerio de Salud en la fecha 03 de diciembre de 2021 publicó la Directiva Administrativa N.º 321-2021-MINSA/DGIESP-2021, aprobada por Resolución Ministerial N.º 1275-2021/MINSA, cuyos objetivos son, entre otros, establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades durante la pandemia por la COVID-19, así como garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

A lo expuesto se suma el hecho que el virus SARS-CoV-2 al igual que cualquier virus muta o cambia con el paso del tiempo. Así, de acuerdo con la información propalada por la Organización Mundial de la Salud, a la fecha a nivel mundial se han detectado cinco (5) variantes preocupantes, siendo la última de ellas, la denominada *ómicron*, la cual fue detectada en noviembre del presente año; además de las dos (2) variantes de interés Lambda (cuya primera muestra documentado se produjo en Perú) y Mu. Con relación a la última variante detectada, *ómicron*, a la fecha existe incertidumbre sobre si resulta más transmisible en comparación contra otras variables, incluida la Delta, así como la gravedad que puedan tener los síntomas que provoque; sin embargo, diversos países europeos han retomado las restricciones y medidas sanitarias, por ejemplo, Inglaterra a partir del 8 de diciembre de 2021 ha comenzado a implementar el denominado “Plan B” para evitar la rápida propagación de *ómicron*. Entre las medidas adoptadas está el regresar a trabajar desde casa a todo aquel que pueda hacerlo, extender el uso obligatorio de mascarillas en los lugares públicos cerrados e impone un pasaporte de vacunación para acceder a locales de espectáculos masivos. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) las cinco (5) variantes de preocupación ya han sido identificadas en América, siendo que *ómicron* se encuentra presente en Argentina, Brasil, Canadá, Chile, México y Estados Unidos.

En tal sentido, la presencia de esta nueva variante en los países vecinos y la incertidumbre sobre su transmisibilidad, gravedad y eficacia de las vacunas provoca que nos encontremos frente a una situación excepcional, la cual requiere se adopten medidas destinadas a mitigar su posible impacto en la población. Cabe señalar que la aparición de estas nuevas variantes ha provocado que se adopten medidas de vigilancia y prevención de la transmisión, las cuales se encuentran previstas en el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, por ejemplo, para ingresar a locales donde se desarrollan actividades económicas o de culto que se brinda en espacios cerrados las personas deben presentar el carné físico o virtual con el que se acredite que cuentan con su esquema de vacunación completo; asimismo, se prevé que toda persona que realice actividad laboral presencial deberá acreditar su esquema completo de vacunación.

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el coronavirus puede propagarse a través de pequeñas partículas líquidas expulsadas por una persona infectada por la boca o la nariz al toser, estornudar, hablar, cantar o respirar. Las partículas tienen diferentes tamaños, desde las más grandes, llamadas «gotículas respiratorias», hasta las más pequeñas, o «aerosoles». Así, el virus se propaga principalmente entre personas que están en estrecho contacto, por lo general a menos de un metro. Una persona puede infectarse al inhalar aerosoles o gotículas que contienen virus o que entran en contacto directo con los ojos, la nariz o la boca. Asimismo, puede propagarse en espacios interiores mal ventilados



y/o concurridos, donde suelen pasar largos períodos de tiempo. Ello se debe a que los aerosoles permanecen suspendidos en el aire o viajan a distancias superiores a un metro. También es posible infectarse al tocar superficies contaminadas por el virus y posteriormente tocarse los ojos, la nariz o la boca sin haberse lavado las manos.

Así, el trabajo presencial implica que el trabajador se desplace desde su domicilio a su centro de trabajo y que permanezca al interior de las oficinas durante toda su jornada, lo cual significa que tendrá un contacto cercano y prolongado con otras personas, quienes eventualmente podrían ser portadores del virus. De esta manera, el trabajo remoto al evitar este tipo de contactos constituye un medio idóneo para reducir la transmisión del virus. Debido a ello es que, por ejemplo, en Inglaterra se dispuso, nuevamente, el trabajo desde casa.

De este modo, ante la continuación del riesgo sanitario vigente, resulta necesario también continuar con el trabajo remoto y el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior -en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar ésta modalidad-, lo cual también se fundamenta en los motivos desarrollados en el numeral 2.1 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento.

b) Necesidad:

Respecto a este criterio, las circunstancias, además, deberán ser de naturaleza tal que el tiempo que demande la aplicación del procedimiento parlamentario para la expedición de leyes (iniciativa, debate, aprobación y sanción), pudiera impedir la prevención de daños o, en su caso, que los mismos devengan en irreparables.

Al respecto, la emergencia sanitaria como consecuencia de la COVID-19 ha dado lugar a la adopción de medidas diversas, pero que no necesariamente implican una certeza sobre la estabilidad de la realidad a la cual se aplican y la duración de las mismas. En el plano inmediato, las cifras sobre la salud (especialmente los contagios) varían de manera constante, por lo que no existe el tiempo necesario y suficiente como para que una medida como la que se plantea en el decreto de urgencia sea materia de un proyecto de ley que atraviese las diferentes etapas del procedimiento parlamentario²⁸; precisándose que, de no ocurrir la modificación se perjudicará directamente a los trabajadores que en la actualidad realizan trabajo remoto, elevando el riesgo de que adquieran el virus y desarrollen formas severas de la enfermedad, afectando de esta forma sus derechos a la salud, integridad y vida; y, además de disminuir las capacidades operativas de las entidades públicas.

Corresponde tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 49 del Reglamento del Congreso de la República, el primer período de sesiones o legislaturas culminará el próximo 15 de diciembre de 2021, y el segundo período se iniciará el 1 de marzo de 2022. Así, resulta virtualmente imposible que a través del procedimiento parlamentario se puede aprobar la medida de extensión de vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

²⁸ Reglamento del Congreso de la República

²⁹ Etapas del procedimiento legislativo

Artículo 73. El procedimiento legislativo se desarrolla por lo menos en las siguientes etapas:

a) Iniciativa legislativa;
b) Estudio en comisiones;
c) Publicación de los dictámenes en el Portal del Congreso, o en la Gaceta del Congreso o en el Diario Oficial El Peruano;
d) Debate en el Pleno;
e) Aprobación por doble votación; y,
f) Promulgación.

[...]



c) Transitoriedad:

Las medidas extraordinarias aplicadas no deben mantener vigencia por un tiempo mayor al estrictamente necesario para revertir la coyuntura adversa. La presente medida de urgencia que señala la prórroga hasta el 31 de diciembre de 2022 del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 -modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021- se sustenta en el análisis técnico y estadístico realizado para el sector privado, así como en base a las modalidades de trabajo en el sector público, señalado en los párrafos del numeral 2.1 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento, el cual evidencia que el trabajo remoto viene a ser una modalidad estable en el contexto de prevención por la pandemia por COVID-19.

Asimismo, si bien la proyección de la vigencia de la presente propuesta normativa excede al periodo actual de declaratoria de Emergencia Sanitaria (hasta marzo 2022), resulta necesario que se realice la autorización de la referida medida propuesta hasta el 31 de diciembre de 2022 a fin de que se continúe protegiendo la salud de los trabajadores hasta luego de la culminación del periodo de prevención sanitaria -en razón del contexto de incertidumbre que tienen antecedente en las diversas prórrogas de la emergencia sanitaria- y en tanto se apruebe el proyecto normativo que autorice la aplicación del teletrabajo en el sector público y privado. Por ello, resulta una prórroga prudencial y razonable, a fin de evitar que las personas que están en trabajo remoto se queden desprotegidas, tal como se señaló en los párrafos del numeral 2.1 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento.

d) Generalidad:

El principio de generalidad de las leyes implica que respondan al "interés nacional", es decir, que este sea lo que justifique la aplicación de la medida concreta. Ello quiere decir que los beneficios que depare la aplicación de la medida no pueden circunscribir sus efectos en intereses determinados, sino por el contrario, deben alcanzar a toda la comunidad. En el caso concreto, la prórroga del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 parte de lo señalado por el artículo 58 de la Constitución Política del Perú, en el sentido que el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura. Asimismo, también se sustenta en el artículo 23 de la Carta Magna que establece que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Específicamente para el sector público, también corresponde señalar que la modificatoria garantizará la prestación de los servicios a la ciudadanía a través de la modalidad de trabajo remoto y el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior -en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar ésta modalidad-, dado que es una medida que contribuye a evitar la propagación de la COVID-19 y con ello, cuida del derecho a la salud de los trabajadores y de los ciudadanos en general.

e) Conexidad:

Con relación a este requisito, existe una conexidad entre la medida que se plantea en el decreto de urgencia -la prórroga del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020- y el objetivo de la medida extraordinaria, la cual es garantizar la prestación de los servicios públicos a través de la modalidad de trabajo remoto y el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior -en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar ésta modalidad, lo cual asegura evitar la propagación de la COVID-19 y con ello, se cuida del derecho a la salud de los trabajadores y de los ciudadanos en general.

- Sobre la modificación de la Segunda y Cuarta Disposición Complementaria Final 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



a) Excepcionalidad:

De acuerdo con este criterio, la norma debe estar orientada a revertir situaciones extraordinarias e imprevisibles, condiciones que deben ser evaluadas en atención al caso concreto y cuya existencia depende de datos fácticos previos a su promulgación y objetivamente identificables. En el presente caso, existe un dato objetivo relacionado con la emergencia sanitaria vinculada al COVID-19, que ha venido siendo objeto de diversas prórrogas, que ha llevado a que diversas entidades estatales adopten las medidas excepcionales de gestión de recursos humanos en el sector público -trabajo remoto, variación excepcional de funciones, entre otros- a fin de garantizar el derecho a la salud de sus trabajadores, sin afectar la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

La modalidad de trabajo remoto, las medidas relacionadas con el mismo, así como la variación excepcional de funciones, entre otros, vienen siendo lo más acorde a la emergencia sanitaria presente en el país. Esto se evidencia en el Decreto Legislativo N° 1505, cuyo artículo 1 señala que su finalidad es "establecer el marco normativo que habilite a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica".

En este punto, se ha considerado lo señalado por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – Ministerio de Salud (MINSA) en su Boletín Epidemiológico del Perú SE 43-2021²⁹ publicado en la fecha 02.12.2021³⁰ en el cual ha señalado que: *"El país actualmente se encuentra en el contexto de iniciar una tercera ola de COVID-19, esta pandemia afectó al país desde inicios del año 2020, y hasta el 15 de noviembre del 2021, se han notificado a nivel nacional 2'216,832 casos confirmados, 200,695 defunciones y una letalidad de 9.05% . Todos los departamentos reportan transmisión comunitaria y actualmente la mayoría de ellos están concluyendo la segunda ola que afectó principalmente a las grandes ciudades del país. Esto influye negativamente en el desarrollo de las actividades preventivas de salud en especial de las actividades regulares de vacunación e inmunización"*.

Asimismo, en su Informe Técnico IT-CDC N.° 076-2021 el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Centro de Enfermedades, detalló proyecciones de lo que se espera de una posible tercera ola, que -de acuerdo con el modelo matemático aplicado- podría extenderse por un período de nueve meses, a cuya finalización resultaría probable que existan 2 escenarios: i) Conservador con 67,292 fallecidos y ii) Peor escenario con 115, 189 fallecidos.

Siendo así, a efectos de continuar mitigando tales contingencias en el marco de la Emergencia Sanitaria, el Ministerio de Salud, con fecha 03 de diciembre de 2021, publicó la Directiva Administrativa N° 321-2021-MINSA/DGIESP-2021, aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, cuyos objetivos son, entre otros, establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades durante la pandemia por la COVID-19, así como garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

²⁹ El Boletín Epidemiológico del Perú, es la publicación oficial del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, de la Red Nacional de Epidemiología (RENACE) y del Ministerio de Salud; publica la situación o tendencias de las enfermedades o eventos sujetos a notificación obligatoria, las normas acerca de la vigilancia epidemiológica en salud pública en el Perú, los informes técnicos de brotes y otras emergencias sanitarias, resúmenes de trabajos de investigación desarrollados por el personal de la Red Nacional de Epidemiología y otras informaciones de interés para el personal de salud del país y de la región.

³⁰ https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin_202143_02_194945.pdf

De este modo, ante la continuación del riesgo sanitario vigente, resulta necesario también continuar con el establecimiento de las citadas medidas excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público; motivo por el cual se fundamenta la excepcionalidad de la presente propuesta normativa.

A lo expuesto se suma el hecho que el virus SARS-CoV-2 al igual que cualquier virus muta o cambia con el paso del tiempo. Así, de acuerdo con la información propalada por la Organización Mundial de la Salud, a la fecha a nivel mundial se han detectado cinco (5) variantes preocupantes, siendo la última de ellas, la denominada *ómicron*, la cual fue detectada en noviembre del presente año; además de las dos (2) variantes de interés Lambda (cuya primera muestra documentado se produjo en Perú) y Mu. Con relación a la última variante detectada, *ómicron*, a la fecha existe incertidumbre sobre si resulta más transmisible en comparación contra otras variables, incluida la Delta, así como la gravedad que puedan tener los síntomas que provoque; sin embargo, diversos países europeos han retomado las restricciones y medidas sanitarias, por ejemplo, Inglaterra a partir del 8 de diciembre de 2021 ha comenzado a implementar el denominado "Plan B" para evitar la rápida propagación de *ómicron*. Entre las medidas adoptadas está el regresar a trabajar desde casa a todo aquel que pueda hacerlo, extender el uso obligatorio de mascarillas en los lugares públicos cerrados e impone un pasaporte de vacunación para acceder a locales de espectáculos masivos. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) las cinco (5) variantes de preocupación ya han sido identificadas en América, siendo que *ómicron* se encuentra presente en Argentina, Brasil, Canadá, Chile, México y Estados Unidos.

En tal sentido, la presencia de esta nueva variante en los países vecinos y la incertidumbre sobre su transmisibilidad, gravedad y eficacia de las vacunas provoca que nos encontremos frente a una situación excepcional, la cual requiere se adopten medidas destinadas a mitigar su posible impacto en la población, siendo parte de dichas medidas las modificatorias al Decreto Legislativo N° 1505 que tiene respaldo también en los fundamentos desarrollados en el numeral 2.2 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento.

b) Necesidad:

Respecto a este criterio, las circunstancias, además, deberán ser de naturaleza tal que el tiempo que demande la aplicación del procedimiento parlamentario para la expedición de leyes (iniciativa, debate, aprobación y sanción), pudiera impedir la prevención de daños o, en su caso, que los mismos devengan en irreparables. Al respecto, la emergencia sanitaria como consecuencia de la COVID-19 ha dado lugar a la adopción de medidas diversas, pero que no necesariamente implican una certeza sobre la estabilidad de la realidad a la cual se aplican y la duración de las mismas. En el plano inmediato, las cifras sobre la salud (especialmente los contagios) varían de manera constante, por lo que no existe el tiempo necesario y suficiente como para que una medida como la que se plantea en el decreto de urgencia sea materia de un proyecto de ley que atraviese las diferentes etapas del procedimiento parlamentario²¹.

De igual modo, en mérito al tiempo necesario que se requiere y al presente contexto político nacional, las medidas planteadas en la presente propuesta normativa no podrían ser esta vez reguladas y/o modificadas mediante decreto legislativo; toda vez que, para tal efecto, se



²¹ Reglamento del Congreso de la República

"Etapas del procedimiento legislativo

Artículo 73. El procedimiento legislativo se desarrolla por lo menos en las siguientes etapas:

- a) Iniciativa legislativa;
- b) Estudio en comisiones;
- c) Publicación de los dictámenes en el Portal del Congreso, o en la Gaceta del Congreso o en el Diario Oficial El Peruano;
- d) Debate en el Pleno;
- e) Aprobación por doble votación; y,
- f) Promulgación.

[...]

tendría que iniciar el trámite de solicitud al Congreso de la República de la respectiva delegación de facultades legislativas sobre esta materia en particular, lo que supondría una demanda adicional de tiempo para que tales medidas sean efectivas.

Cabe precisar que, de no ocurrir la modificación que se propone a la brevedad, perjudicará directamente a la gestión de las entidades públicas en general, dado que no se encontrarán habilitadas para aplicar las medidas que permiten la gestión de los recursos humanos en el aún contexto de gravedad por la COVID-19, lo cual también generaría la exposición de los servidores que en la actualidad realizan trabajo remoto, exponiéndolos al contagio de la COVID-19, lo cual vendría a tener un impacto mayor en la ejecución de los servicios públicos.

Corresponde tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 49 del Reglamento del Congreso de la República, el primer período de sesiones o legislaturas culminará el próximo 15 de diciembre de 2021, y el segundo período se iniciará el 1 de marzo de 2022. Así, resulta virtualmente imposible que a través del procedimiento parlamentario se puede aprobar la medida de extensión de vigencia Decreto Legislativo N° 1505.

c) Transitoriedad:

Las medidas extraordinarias aplicadas no deben mantener vigencia por un tiempo mayor al estrictamente necesario para revertir la coyuntura adversa. En el caso de las medidas de urgencia que señalan las modificatorias al Decreto Legislativo N° 1505, del análisis de necesidad de continuación de las medidas excepcionales de gestión de recursos humanos se ha considerado razonable prorrogar su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, que excede al periodo actual de declaratoria de Emergencia Sanitaria (hasta marzo 2022), a fin de que se continúe protegiendo la salud de los servidores públicos hasta luego de la culminación del referido periodo sanitario -en razón del contexto de incertidumbre que tiene antecedente en las diversas prórrogas de la emergencia sanitaria.

Asimismo, la transitoriedad de las medidas de emergencia que implican la prórroga de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 en materia de compensación de horas, se ha fundamentado en el análisis técnico y estadístico realizado en los párrafos del numeral 2.2 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento.

d) Generalidad:

El principio de generalidad de las leyes implica que respondan al "interés nacional", es decir, que este sea lo que justifique la aplicación de la medida concreta. Ello quiere decir que los beneficios que depare la aplicación de la medida no pueden circunscribir sus efectos en intereses determinados, sino por el contrario, deben alcanzar a toda la comunidad. En el caso concreto, la prórroga del Decreto Legislativo N° 1505 habilita a las entidades para aplicar las medidas que permiten la gestión de los recursos humanos en el aún contexto de gravedad por la COVID-19, ello se establece para garantizar la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, lo que evidencia su interés general; además de que, también busca proteger el derecho a la salud y los derechos laborales de los servidores, evitando con ello, la exposición al contagio de la COVID-19, lo cual evidencia un interés nacional.

e) Conexidad:

Con relación a este requisito, existe una conexidad entre la medida que se plantea en el decreto de urgencia que es la prórroga del Decreto Legislativo N° 1505, y el objetivo de la medida extraordinaria, la cual es garantizar la prestación de los servicios públicos durante la pandemia producida como consecuencia de la COVID-19.

- Sobre la modificación de los artículos 3 y 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber



otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público

a) Excepcionalidad:

De acuerdo con este criterio, la norma debe estar orientada a revertir situaciones extraordinarias e imprevisibles, condiciones que deben ser evaluadas en atención al caso concreto y cuya existencia depende de datos fácticos previos a su promulgación y objetivamente identificables. En el presente caso, las prórrogas de la declaratoria de Emergencia Sanitaria³² constituyen una situación extraordinaria e imprevisible que genera la continuación de las acciones de prevención y control para la COVID-19; lo cual ocasiona que, los servidores civiles que han acumulado horas por compensar y se han desvinculado del Estado se encuentren imposibilitados de realizar la total recuperación de horas producto del otorgamiento de licencia con goce de haber, dado que actualmente la compensación de horas bajo los supuestos del Decreto de Urgencia N° 078-2020 se encuentra vigente solo hasta el 31.12.2021.

Por lo que resulta necesario establecer modificaciones a las disposiciones sobre la prórroga de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 078-2020, en los términos señalados en la presente propuesta normativa, que coadyuven también al registro de horas pendientes de compensar y al logro posterior de la recuperación total de las mencionadas horas adeudadas para el caso de los servidores/as o trabajadores/as.

Es importante precisar que, las prórrogas de la emergencia sanitaria constituyen una situación extraordinaria e imprevisible que tiene fundamento en datos fácticos. En ese sentido, el Boletín Epidemiológico del Perú SE 43-2021³³ publicado en la fecha 02.12.2021³⁴ emitido por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – Ministerio de Salud (MINSA), se ha señalado que: *“El país actualmente se encuentra en el contexto de iniciar una tercera ola de COVID-19, esta pandemia afectó al país desde inicios del año 2020, y hasta el 15 de noviembre del 2021, se han notificado a nivel nacional 2’216,832 casos confirmados, 200,695 defunciones y una letalidad de 9.05% . Todos los departamentos reportan transmisión comunitaria y actualmente la mayoría de ellos están concluyendo la segunda ola que afectó principalmente a las grandes ciudades del país. Esto influye negativamente en el desarrollo de las actividades preventivas de salud en especial de las actividades regulares de vacunación e inmunización”*.

Asimismo, en su Informe Técnico IT-CDC N.° 076-2021 el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Centro de Enfermedades, detalló proyecciones de lo que se espera de una posible tercera ola, que -de acuerdo con el modelo matemático aplicado- podría extenderse por un período de nueve meses, a cuya finalización resultaría probable que existan 2 escenarios: i) Conservador con 67,292 fallecidos y ii) Peor escenario con 115, 189 fallecidos.

Más aún, a efectos de continuar mitigando tales contingencias en el marco de la Emergencia Sanitaria, el Ministerio de Salud, con fecha 03 de diciembre de 2021, publicó la Directiva Administrativa N° 321-2021-MINSA/DGIESP-2021, aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, cuyos objetivos son, entre otros, establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades



³² Decreto Supremo N° 025-2021-SA, Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, a partir del 03 de setiembre de 2021, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario.

³³ El Boletín Epidemiológico del Perú, es la publicación oficial del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, de la Red Nacional de Epidemiología (RENACE) y del Ministerio de Salud; publica la situación o tendencias de las enfermedades o eventos sujetos a notificación obligatoria, las normas acerca de la vigilancia epidemiológica en salud pública en el Perú, los informes técnicos de brotes y otras emergencias sanitarias, resúmenes de trabajos de investigación desarrollados por el personal de la Red Nacional de Epidemiología y otras informaciones de interés para el personal de salud del país y de la región.

³⁴ https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin_202143_02_194945.pdf

durante la pandemia por la COVID-19, así como garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. De este modo, ante la continuación del riesgo sanitario vigente, resulta viable también continuar con el establecimiento de medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público; motivo por el cual se fundamenta la excepcionalidad de la prórroga de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 078-2020.

A lo expuesto se suma el hecho que el virus SARS-CoV-2 al igual que cualquier virus muta o cambia con el paso del tiempo. Así, de acuerdo con la información propalada por la Organización Mundial de la Salud, a la fecha a nivel mundial se han detectado cinco (5) variantes preocupantes, siendo la última de ellas, la denominada *ómicron*, la cual fue detectada en noviembre del presente año; además de las dos (2) variantes de interés Lambda (cuya primera muestra documentado se produjo en Perú) y Mu. Con relación a la última variante detectada, *ómicron*, a la fecha existe incertidumbre sobre si resulta más transmisible en comparación contra otras variables, incluida la Delta, así como la gravedad que puedan tener los síntomas que provoque; sin embargo, diversos países europeos han retomado las restricciones y medidas sanitarias, por ejemplo, Inglaterra a partir del 8 de diciembre de 2021 ha comenzado a implementar el denominado "Plan B" para evitar la rápida propagación de *ómicron*. Entre las medidas adoptadas está el regresar a trabajar desde casa a todo aquel que pueda hacerlo, extender el uso obligatorio de mascarillas en los lugares públicos cerrados e impone un pasaporte de vacunación para acceder a locales de espectáculos masivos. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) las cinco (5) variantes de preocupación ya han sido identificadas en América, siendo que *ómicron* se encuentra presente en Argentina, Brasil, Canadá, Chile, México y Estados Unidos.

En tal sentido, la presencia de esta nueva variante en los países vecinos y la incertidumbre sobre su transmisibilidad, gravedad y eficacia de las vacunas provoca que nos encontremos frente a una situación excepcional, la cual requiere se adopten medidas destinadas a mitigar su posible impacto en la población, siendo que una de dichas medidas es la prórroga de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 078-2020 que tiene sustento cuantitativo en el numeral 2.3 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento.

b) Necesidad:

Respecto a este criterio, las circunstancias, además, deberán ser de naturaleza tal que el tiempo que demande la aplicación del procedimiento parlamentario para la expedición de leyes (iniciativa, debate, aprobación y sanción), pudiera impedir la prevención de daños o, en su caso, que los mismos devengan en irreparables. Al respecto, la emergencia sanitaria como consecuencia de la COVID-19 ha dado lugar a la adopción de medidas diversas, pero que no necesariamente implican una certeza sobre la estabilidad de la realidad a la cual se aplican y la duración de las mismas. En el plano inmediato, las cifras sobre la salud (especialmente los contagios) varían de manera constante, por lo que no existe el tiempo necesario y suficiente como para que una medida como la que se plantea en el decreto de urgencia sea materia de un proyecto de ley que atraviese las diferentes etapas del procedimiento parlamentario³⁵.

³⁵ Reglamento del Congreso de la República

"Etapas del procedimiento legislativo

Artículo 73. El procedimiento legislativo se desarrolla por lo menos en las siguientes etapas:

a) Iniciativa legislativa;

b) Estudio en comisiones;

c) Publicación de los dictámenes en el Portal del Congreso, o en la Gaceta del Congreso o en el Diario Oficial El Peruano;

d) Debate en el Pleno;

e) Aprobación por doble votación; y,

f) Promulgación.

[...]"



Cabe precisar que, de no ocurrir la modificación que se propone a la brevedad perjudicará directamente al Estado, pues le impedirá que pueda cobrar sus acreencias en el corto plazo; asimismo podría perjudicar a los servidores que aún tienen horas por compensar por cuanto existiría incertidumbre de los mecanismos para ello.

Además, corresponde tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 49 del Reglamento del Congreso de la República, el primer período de sesiones o legislaturas culminará el próximo 15 de diciembre de 2021, y el segundo período se iniciará el 1 de marzo de 2022. Así, resulta virtualmente imposible que a través del procedimiento parlamentario se puede aprobar la medida de extensión de vigencia Decreto de Urgencia 078-2020.

c) Transitoriedad:

Las medidas extraordinarias aplicadas no deben mantener vigencia por un tiempo mayor al estrictamente necesario para revertir la coyuntura adversa. En el caso de las medidas de urgencia que señalan la prórroga de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 de los supuestos de compensación de horas por desvinculación -que implica la modificatoria de los numerales 3.1 literal b), 3.2 del artículo 3 y artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020- tiene fundamento en el análisis técnico y estadístico realizado en los párrafos del numeral 2.3 del punto II "Análisis Técnico Cuantitativo de la Propuesta Normativa" del presente documento, del cual se evidencia que al 31 de diciembre de 2022 se ha proyectado la compensación de horas en -el tiempo razonable- del promedio de los servidores (10,971) en los casos de desvinculación.

d) Generalidad:

El principio de generalidad de las leyes implica que respondan al "interés nacional", es decir, que este sea lo que justifique la aplicación de la medida concreta. Ello quiere decir que los beneficios que depare la aplicación de la medida no pueden circunscribir sus efectos en intereses determinados, sino por el contrario, deben alcanzar a toda la comunidad. En el caso concreto, la prórroga del Decreto de Urgencia N° 078-2020 se establece para garantizar el registro de horas pendientes de compensar y el logro posterior de la recuperación total de las mencionadas horas adeudas para el caso de los/as servidores/as o trabajadores/as, lo que garantiza que las deudas se cumplan en favor del Estado, de los ciudadanos pues les permite gozar de la continuidad de los servicios públicos, y de los trabajadores pues permite que compensen sus horas, lo cual evidencia su interés general.

e) Conexidad:

Con relación a este requisito, existe una conexidad entre la medida que se plantea -la prórroga del Decreto de Urgencia N° 078-2020- y el objetivo de la medida extraordinaria, que es garantizar la compensación del registro de horas pendientes, lo cual garantiza que las deudas se paguen en favor del Estado, lo cual impacta en los ciudadanos pues les permite gozar de la continuidad de los servicios públicos, y también beneficia a los trabajadores pues permite que compensen sus horas.

IV. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta normativa tiene como tiene por objeto prorrogar la vigencia de las disposiciones legales sobre las medidas excepcionales dictadas en materia de recursos humanos del sector público y privado, aprobadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, y las medidas para la compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones otorgada a los servidores civiles de las entidades públicas; con la finalidad de asegurar que, las entidades mantengan las medidas que les permita gestionar sus recursos humanos y lograr la recuperación total de horas durante un periodo razonable.

El beneficio radica en que se hará posible el logro de la recuperación total de horas durante un plazo razonable y la consecuente satisfacción de la acreencia del Estado, además que las entidades podrán



seguir contando con medidas excepcionales que coadyuvan en la gestión de los recursos humanos en el contexto de prevención de la propagación de la Covid-19.

Respecto de la incidencia económica, no existe un costo verificable empíricamente desde que las licencias ya han sido otorgadas y el dinero de pago de remuneraciones ya ha sido desembolsado. La propuesta tiene como uno de sus objetivos principales hacer viable que se pueda cumplir con compensar las horas no laboradas pero pagadas, de modo tal que se elimine o reduzca significativamente la cantidad de horas que adeudan los/las servidores/as públicos, debido a la situación de la pandemia del COVID-19.

Por el contrario, no adoptar medidas como la propuesta pondría en riesgo la posibilidad de que el Estado no pueda ser retribuido por aquello que ya ha pagado.

La presente propuesta normativa tiene también como objetivos establecer medidas que permitan la ampliación de la vigencia de las disposiciones sobre la modalidad de trabajo remoto del sector público y privado. Ello, en tanto se busca proteger a los trabajadores del contagio del virus COVID 19.

En este caso, el beneficio de la implementación de las propuestas de medidas de urgencia, radica en que se continuará garantizando el derecho a la salud en general, asimismo, se garantizarán los derechos laborales y de salud de los trabajadores del sector público y privado, se continuará con la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía través de la modalidad de trabajo remoto y se habilitará a las Oficinas de Recursos a que sigan gestionando con las medidas extraordinarias en esta materia, que nacieron en el contexto de pandemia por la COVID-19 y que en la actualidad siguen siendo muy necesarias dado que aún nos encontramos en situación de prevención sanitaria.

V. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma se emite en concordancia con la normatividad vigente y el contexto de prevención de la propagación de la Covid-19, siendo que las medidas propuestas no generan ningún impacto negativo en el ordenamiento jurídico vigente, permitiendo la modificación del plazo de vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Legislativo N° 1505, Decreto de Urgencia N° 078-2020 con la finalidad de asegurar que las entidades mantengan las medidas que les permita gestionar sus recursos humanos y lograr la recuperación total de horas de licencia con goce concedidas en los años 2020 y 2021, durante un periodo razonable; aspecto que constituye la idoneidad de la presente propuesta en el marco del análisis del artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por D.S. N° 008-2006-JUS.

Siendo así, las medidas propuestas son las que a continuación se detallan:

- **Modificaciones respecto del Decreto de Urgencia N° 026-2020** (modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021):

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta. Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y para el sector privado hasta el **31 de diciembre de 2022.**

(...)"

- **Modificaciones respecto del Decreto Legislativo N° 1505** (modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021):

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Segunda. Vigencia



Lo establecido en el presente Decreto Legislativo tiene vigencia **hasta el 31 de diciembre de 2022**.

(...)

Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil

De manera excepcional, **hasta el 31 de diciembre de 2022**, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares”.

- Modificaciones respecto del Decreto de Urgencia N° 078-2020:

“Artículo 3. Compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del/de la servidor/a civil o trabajador/a del sector público

3.1 (...)

b) En caso de que luego de la aplicación de las medidas previas aún existieran horas restantes pendientes de compensación, dicho/a servidor/a civil o trabajador/a debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público **hasta el 31 de diciembre de 2022**.

3.2 En caso hasta el 31 de diciembre de 2022 el/la servidor/a civil o trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a efectos de la actualización del registro a que se refiere el artículo 5 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 8. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia **hasta el 31 de diciembre de 2022**, salvo plazos distintos establecidos en los artículos correspondientes.

(...)





Las exoneraciones contenidas en los Apéndices I y II tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...).

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia

El Decreto Legislativo entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2022.

SEGUNDA. Transparencia

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria publica anualmente, en su sede digital, la relación de los sujetos acogidos a los beneficios a que se refiere este Decreto Legislativo, identificándolos con su Registro Único de Contribuyentes - RUC y nombre o razón social, según corresponda; así como los montos por cada beneficio o exoneración tributaria otorgada por cada beneficiario.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros

PEDRO FRANCKE BALLVÉ
Ministro de Economía y Finanzas

2026383-5

DECRETOS DE URGENCIA

DECRETO DE URGENCIA N° 115-2021

DECRETO DE URGENCIA QUE MODIFICA LOS DECRETOS DE URGENCIA N° 026-2020 Y N° 078-2020 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Título II 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, regula la modalidad del trabajo remoto, aplicada de manera obligatoria a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, conforme a lo establecido en el numeral 20.1 de su artículo 20; asimismo, el numeral 20.2 del citado artículo establece el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, en los casos que la naturaleza de las labores de los trabajadores no sea compatible con el trabajo remoto; título que se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo establecido en el numeral

2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final de dicho Decreto de Urgencia, modificado por la Segunda Disposición Final Modificatoria del 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;

Que, a través 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, se establece el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales; el mismo que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final de dicho Decreto de Urgencia, modificada por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público, se regulan los supuestos de aquellos/as servidores/as civiles o trabajadores/as del sector público que no lograran compensar las horas de licencia con goce de haber debido a la extinción de su vínculo laboral con la entidad; cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021;

Que, teniendo en cuenta la actual situación de la propagación de la COVID-19, a fin de prevenir los efectos de una potencial tercera ola señalada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades en su Boletín Epidemiológico del Perú SE 43-2021 publicado el 2 de diciembre de 2021 e Informe Técnico IT-CDC N° 076-2021, así como a fin de que se continúe protegiendo la salud de los trabajadores del sector público y privado hasta luego de la culminación la Emergencia Sanitaria, resulta necesario ampliar hasta el 31 de diciembre de 2022, la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 19) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;
Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto prorrogar la vigencia del Título II 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; de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505, 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; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias 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.

Artículo 2. Modificación del numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final 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

Modifícase el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final 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, en los siguientes términos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta.- Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y el sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)"

Artículo 3. Modificación de 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

Modifícase 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, en los siguientes términos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Segunda. Vigencia

Lo establecido en el presente Decreto Legislativo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)

Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil

De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2022, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares".

Artículo 4. Modificación de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias 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

Modifícase el literal b) del numeral 3.1 y el numeral 3.2 del artículo 3, y el artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias 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, en los siguientes términos:

Artículo 3. Compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del/la servidor/a civil o trabajador/a del sector público

3.1 (...)

b) En caso de que luego de la aplicación de las medidas previas aún existieran horas restantes pendientes de compensación, dicho/a servidor/a civil o trabajador/a debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2022.

3.2 En caso hasta el 31 de diciembre de 2022 el/la servidor/a civil o trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada

por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a efectos de la actualización del registro a que se refiere el artículo 5 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 8. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo plazos distintos establecidos en los artículos correspondientes".

Artículo 5. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 6. Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros

PEDRO FRANCKE BALLVÉ
Ministro de Economía y Finanzas

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2026383-6

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Autorizan al Ministro de Economía y Finanzas a ausentarse del país y encargar su Despacho al Ministro de Justicia y Derechos Humanos

RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 180-2021-PCM

Lima, 29 de diciembre de 2021

CONSIDERANDO:

Que, el señor Pedro Andrés Toribio Topiltzin Francke Ballvé, Ministro de Economía y Finanzas se ausentará del país por motivos personales del 31 de diciembre de 2021 al 5 de enero de 2022, sin derecho a goce de remuneraciones;

Que, en tal sentido, resulta necesario autorizar la ausencia del país del Titular del sector Economía y Finanzas y encargar su Cartera; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 de la Constitución Política del Perú; y, en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Autorizar al señor Pedro Andrés Toribio Topiltzin Francke Ballvé, Ministro de Economía y Finanzas, a ausentarse del país por motivos personales del 31 de diciembre de 2021 al 5 de enero de 2022.

Artículo 2. Encargar la Cartera de Economía y Finanzas al señor Aníbal Torres Vásquez, Ministro de