

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 009 -2022-MPHCO-GM.

4 ENE 2022



VISTO:

La Carta Notarial con el Expediente N° 202113808, de 26 de mayo de 2021; Informe N°405-2021-MPHCO/GDS, de 18 de mayo de 2021; Informe N°14-2021-MPHCO-GM, de 27 de mayo de 2021; Informe N°192-2021-MPHCO-GRH, de 31 de mayo de 2021; Informe N°14-2021-MPHCO-GM, de 04 de junio de 2021; Informe Legal N°007-2022-MPHCO-GAJ, de 06 de Enero 2022; Sobre la expedición de Resolución de trabajo remoto solicitado por la servidora nombrada Blanca Victoria Vega; y,

CONSIDERANDO:



Que, mediante Carta Notarial, ingresado con Expediente N° 202113808, de 26 de mayo del 2021, la administrada Blanca Victoria Vega y Zeballos, servidora nombrada con cargo de director de sistema administrativo I, nivel remunerativo F-1 de la Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita expedir la resolución de trabajo remoto solicitado de acuerdo a ley y la encargatura de la Subgerencia hasta su reincorporación como titular del puesto. Sustenta su petición, señalando que con Resolución Gerencial N°200-2020-MPHCO-GM, de 29/09/2020, ha sido reconocida como servidora con factor de riesgo a COVID-19, y por lo tanto se le otorga licencia temporal con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior; sin embargo debido que la Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte no cuenta con más personal que su persona y por autorización de su jefe inmediato de la Gerencia de Desarrollo social ha laborado en forma mixta y/o remota desde agosto hasta noviembre de 2020 consecutivamente, habiendo requerido que continúe de esta misma forma al nuevo Gerente, no obteniendo respuesta alguna al respecto, motivo por el cual presentó el expediente 202107755 de 09 de abril del 2021 al Gerente Municipal, pidiendo respuesta a sus peticiones y se le comunique oficialmente por escrito su situación laboral, sin obtener respuesta excediendo los plazos legales establecidos por la ley N°27444 ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, mediante Informe N°405-2021-MPHCO/GDS, de 28 de mayo de 2021; la Gerencia de Desarrollo Social realiza su descargo sobre la imputación de la Carta Notarial de la Servidora Blanca Vega y Zeballos; informando sobre el personal de grupo de riesgo de COVID-19, entre ellos se encontraba su persona, y mediante Carta N°84-2020 expedida por el médico ocupacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, motivo por el cual venía trabajando de manera remota. Mediante Informe N°343-2020-MPHCO-GDS; de fecha 12/11/2020 el Gerente de Desarrollo Social, solicita la rotación del CPC Janet Soledad Figueredo Atahuamán que se encontraba como asistente administrativo de la Gerencia de Desarrollo Social como Subgerente de Educación, Cultura y Deporte con la finalidad de dinamizar los trámites y la atención a la población. Y mediante el Informe 164-2021-MPHCO-GDS, de 17/03/2021, la Gerencia de Desarrollo social, reitera la solicitud de información sobre situación laboral de la Señora Blanca Vega y Zeballos, argumentando la Gerencia de Recursos Humanos que hasta la fecha no entregaba su cargo, y no tenía conocimiento de los bienes que pertenecen a la Subgerencia, así como la oficina se encontraba cerrada. Mediante 291-2021-MPHCO-GDS, de 30/04/2021, solicitamos que se adopte acciones necesarias según las coordinaciones con la Gerencia Municipal y mediante Carta N°13-2021-MPHCO-GM/EXT, de 20/05/2021; se autoriza el ingreso de la servidora Blanca Vega y Zeballos para realizar el Acta de constatación y la entrega de cargo, donde la servidora Blanca Vega y Zeballos se negó a firmar.

Que, mediante Informe N°14-2021-MPHCO-GM, de 27 de mayo de 2021, la Gerencia Municipal en merito a los puntos mencionados; dispone medidas sobre la presentación del inventario patrimonial de bienes muebles correspondiente al año fiscal 2020; es así que el artículo 1.- Prórroga para la presentación del inventario Patrimonial, establece "Disponerse la prórroga del plazo para la presentación del inventario patrimonial de bienes muebles para el año fiscal 2020, previsto en el artículo 121 del Reglamento de la Ley N°29151, aprobado

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

mediante Decreto Supremo N°007-2008-VIVIENDA, hasta el 31 de mayo de 2021, considerando las medidas sanitarias dictadas para contener la propagación del COVID-19".

Que, mediante Informe N.º 192-2021-MPHCO-GRH, de 31 de mayo del 2021, la Gerencia de Recursos Humanos, en mérito a los hechos mencionados por la servidora en la Carta Notarial, el ex Gerente de Recursos Humanos- Lic. Adm. Guillermo Gavilán Ninamango, efectúa su descargo indicando que, "(...) Primero.- el 16 de diciembre de 2020, el notificador de la Gerencia de Recursos Humanos en cumplimiento a su labor, se acercó a su domicilio en Prolongación Abtao N°325 a fin de hacerle llegar la carta N°114-2020-MPHCO/GRH, a la administrada sin poder ubicarla, la mencionada carta comunica que se cumpla con realizar la entrega de cargo a la CPC Janeth Soledad Figueredo Atahuan, quien fue rotada temporalmente al cargo de la Subgerencia de educación, Cultura y Deportes; al no ubicarla en su domicilio, se notificó mediante carta notarial en fecha 23 de diciembre de 2020; y mediante carta N°83-2020-MPHCO/GRH, de 12/05/2021, notificada válidamente el 15/05/2021 a horas 10:00am; en donde se indica que debe realizar cuarentena domiciliaria durante el estado de emergencia sanitaria, asimismo que no procede la realización de trabajo remoto o modalidad mixta, debido a que el cargo de Subgerente exige el trabajo presencial, decisión adoptada a fin de salvaguardar su salud (...). Segundo.- Es necesario mencionar que no existe agresión arbitraria, muy por el contrario haberse evaluado la prestación de servicio, se requiere que esta sea presencial; y en tal razón la entidad está en la obligación de cautelar la salud de la administrada, y las horas por compensar, de ninguna manera puede ser perjudicial para el servidor, más aún si se tiene en cuenta que a la servidora hasta la fecha no ha cumplido con justificar el trabajo remoto realizado de conformidad a los anexos de lineamiento de trabajo seguro para el retorno laboral, y de persistir deberá compensar las horas no acreditadas con la referida norma interna de la entidad (...). Tercero.- (...) Es necesario precisar que, no existe desplazamiento de la administrada a ningún otro puesto laboral, en tal razón el puesto asignado es de la Subgerencia de Educación, Cultura y Deportes, sin embargo es conocedora de la Resolución Gerencial N°200-2020-MPHCO-GM, que le otorgó licencia temporal con goce de remuneraciones sujeta a compensación mientras dure la emergencia sanitaria nacional, y no existe documento alguno que le autoriza a realizar trabajo remoto o subsane el trabajo remoto que dice haber realizado al anexo de la Resolución Gerencial N°072-2020-MPHCO-GM (...) y mediante Carta N° 84-2020-MPHCO-GRH, fue notificada en su oportunidad, no existiendo razones suficientes para emitir acto resolutorio alguno, las boletas de vacaciones y la Carta N°083-2020-MPHCO-GM, del 23 de mayo del 2021; las mismas que constituyen actos de administración y no han sido materia de observación, impugnación y/u otros. No existe ningún acto regular, ni tampoco hostilización laboral y el abuso de autoridad, ni menos perjuicio de su salud y estabilidad laboral (...)"

Que, mediante Informe N° 14-2021-MPHCO-GM, de 04 de junio de 2021, esta gerencia, pone de conocimiento al alcalde el Informe N°192-2021-MPHCO-GRH, del 3 de mayo 2021 y el descargo efectuado por el suscrito, a razón de la Carta Notarial, de 26 de mayo de 2021.

Que, mediante Sello Proveído N° 1114-2021-MPHCO-A, de 04 de junio de 2021, el Despacho de Alcaldía, remite los actuados a la Gerencia de Asesoría Jurídica, para la emisión de la opinión legal.

Que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 194 y 195 de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, establece que, "los Gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos con sujeción al ordenamiento jurídico".

Que, en aplicación del artículo VIII del Título Preliminar – de La Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los Gobiernos Locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con los preceptos constitucionales, regulan la actividad y funcionamiento del Sector Público, así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.

Que, el artículo 2 (del objeto) del Decreto Legislativo N° 1405- Ley que establece de la Licencia con goce de haber y récord vacacional, establece, "Los servidores civiles, por regla general, poseen el derecho a 30 días calendario de vacaciones por cada año completo de servicios". En este sentido, dentro de las situaciones que el reglamento de la referida norma considera días efectivos de trabajo, no se encuentra contemplados los días de licencia con goce de haber.

Que, en el Informe Técnico N°1164-2020-SERVIR-GPGSC, se ha establecido que, debido a la emergencia sanitaria, se consideró conveniente otorgar licencia con goce de haber compensable a favor de

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



aquellos servidores cuya labor no sea compatible con el trabajo remoto o cuando su pertenencia a un grupo de riesgo le impida desarrollar labores presenciales. Así, al tener la condición de compensable, el servidor deberá efectuar la devolución de horas respectiva. Es decir, a diferencia de una licencia con goce de haber regular, la cual representa una suspensión imperfecta de labores, esta facilidad otorgada en el marco de la emergencia sanitaria, es en realidad la postergación de la jornada ordinaria de servicio sin que se afecten las retribuciones económicas mientras la licencia se encuentra vigente.



Que, sobre el trabajo remoto como compensación de la licencia con goce de haber regulado por el Decreto Legislativo N°1505 contempló la posibilidad de la recuperación de horas mediante el trabajo remoto, siendo factible asignar labores adicionales a las encargadas de forma ordinaria para así reducir las horas de licencia con goce de haber pendiente de compensación. Por tanto, por medio del Informe Técnico N°001224-2020-SERVIR-GPGSC, se estableció que los servidores sujetos al trabajo remoto no generan horas extras propiamente; no obstante, esto no es impedimento para que se les asigne labores adicionales a su carga regular; así, la cantidad de horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de horas motivadas por la licencia con goce de haber compensable.

Que, el numeral 20.1 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N°026-2020, establece, "El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado *"Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada"*, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos." Asimismo, el numeral 20.2, establece "Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior".

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1505 prorrogado por el Decreto de Urgencia N° 139-2020, se establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, el mismo que en su artículo primero señala que es objeto del referido Decreto legislativo establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar el retiro gradual de los/las servidores/as civiles a prestar servicios en su centro de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizado 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.

Que, mediante Resolución Ministerial N°972-2020- MINSA, en las disposiciones generales 6.1 Definiciones Operativas 6.1.17, define a los Grupos de Riesgo, como conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones por la COVID -19, para ello, la autoridad sanitaria define los factores de riesgo como criterios sanitarios a ser utilizados por los profesionales de salud, para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar y tener complicaciones por la COVID-19, los mismos que según las evidencias que se vienen evaluado y actualizando permanentemente, se definen como edad mayor a 65 años y con morbilidades como hipertensión arterial, diabetes, obesidad, enfermedad cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer u otros estados de inmunosupresión y otros que establezca la autoridad Nacional Sanitaria a las luces de futuras evidencias.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°30-2020- SERVIR-PE, se aprueba la Guía Operativa para la gestión de Recursos Humanos; establece que durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 y en ella se precisa, que el personal que se encuentra o se encontrará bajo licencia con goce de haber sujeta a la compensación posterior, sea debido a las características de sus funciones u otras condiciones propias del trabajador que no permiten que este realice trabajo presencial,

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

remoto o bajo modalidades mixtas; y si esto fuera compatible con sus funciones, podrá optar por la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, salvo que el servidor opte por otro medio compensatorio.

Que, mediante la única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N°184-2020-PCM, se derogó entre otros el Decreto Supremo N°083-2020-PCM, cuyo numeral 8.3 del artículo 8 previó la posibilidad de que aquellos trabajadores que, perteneciendo a los grupos de riesgo de contagio de COVID-19, deseen asistir a realizar trabajo presencial podrían suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria. *"A quedar sin efecto la norma que preveía dicha posibilidad, y atendiendo a que las entidades públicas se rigen por el principio de legalidad, no resulta posible autorizar a los servidores que pertenezcan al grupo de riesgo de contagio de COVID-19 a reincorporarse al trabajo presencial bajo la presentación de la declaración jurada antes mencionada"*. Siendo así, es pertinente indicar que si bien la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N°184-2020-PCM, busca mantener la vigencia de las demás normas que se hubieran emitido, tomando como base legal alguno de los Decretos Supremos derogados por la Única Disposición complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N°184-2020-PCM. Ello implica que el contenido de los Decretos Supremos derogados al amparo de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N°184-2020-PCM, quedó sin efecto a partir del 01 de diciembre del 2020, lo que incluye al numeral 8.3 del artículo 8° del Decreto Supremo N°184-2020-PCM.

Que, mediante la Guía para realizar el trabajo Remoto en las Entidades Públicas -SERVIR, se define el grupo de servidores de riesgo. En la coyuntura del COVID-19 se busca que solo para las actividades imprescindibles, y que no se puedan realizar fuera de la oficina, se asista a las instalaciones de las entidades públicas, así el objetivo principal es que la mayor parte de los servidores realicen trabajo remoto. Un factor que prioriza el trabajo remoto en los servidores es la identificación de servidores pertenecientes al grupo de riesgo:

- a) Las ORH deberán realizarlo de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Salud según edad y factores clínicos señalados en el documento técnico denominado "Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú".
- b) Para esta identificación, las ORH podrán emplear encuestas, formatos de declaración jurada a cada servidor u otro mecanismo que tenga valor de declaración jurada, por lo que no es necesario en este contexto solicitar al servidor un examen médico o que la entidad lo realice.
- c) Los servidores que pertenezcan al grupo de riesgo no deben realizar labores presenciales en la entidad. Las personas dentro del grupo de riesgo podrán realizar trabajo remoto cuando la naturaleza de su labor sea compatible con el mismo y, en caso no sea compatible con el trabajo remoto o no se les pueda asignar trabajo bajo otra modalidad no presencial, mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el jefe debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, o el goce de vacaciones pendientes y/o adelanto de las mismas, en caso el servidor lo solicite.
- d) En caso el servidor que pertenece al grupo de riesgo decidiera, voluntariamente, trabajar de manera presencial, podría presentar la declaración jurada, en atención a la Resolución Ministerial N.º 099-2020-TR.
- e) La ORH deberá informar al Titular del órgano o unidad orgánica mediante correo electrónico u otro, la relación de los servidores que pertenecen al grupo de riesgo y que son por tanto servidores pasibles de realizar trabajo remoto u otra modalidad diferente a la presencial.
- f) Corresponde a cada titular de órgano y/o unidad orgánica definir y comunicar qué servidores realizarán trabajo presencial, trabajo remoto o modalidad mixta.

Que, mediante el derecho variable "*ius variandi*" del empleador; establece que el empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días, horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la presentación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. En la aplicación del derecho variable, el empleador puede cambiar el lugar de trabajo, en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan las labores, teniéndose por válido el traslado del trabajador, salvo que el empleador actúe con intención de lastimar "*animus nocendi*", al calificarse como acto de hostilidad el traslado de un trabajador; además de la imposibilidad de alterar las condiciones contractuales esenciales en el perjuicio de aquel.

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que Aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que *"j) Titular de la entidad:*

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente;

Que, mediante Informe Legal N°007-2022-MPHCO-GAJ, de 06 de Enero 2022; el gerente de la Gerencia de Asesoría Jurídica, opina: que resulta IMPROCEDENTE la expedición de resolución solicitado por la servidora Blanca Victoria Vega y Zevallos mediante Carta Notarial- Expediente N° 202113808, de 26 de mayo de 2021, y respecto a sus peticiones realizadas con expediente N° 202104140 y expediente N°202107755, en el cual solicita retorno a su centro de trabajo remoto, con las formalidades y protocolos establecidos por la ley se da por atendido mediante Carta Ext. N°083-2020-MPHCO/GRH, de 12/05/2021, recepcionada por la servidora recurrente el 15 de mayo de 2021, y en mérito a que sus derechos laborales irrestrictos reconocidos por la Constitución Política del Estado, no han sido vulnerados por la declaración de personal con riesgo al COVID-19, con Resolución Gerencia N°200-2020-MPHCO-GM, conforme a los fundamentos fácticos y legales que contiene el presente Informe Legal. Que el requerimiento de la entrega de cargo en forma presencial no constituye ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL; así como tampoco constituye un acto de desobediencia al superior al no realizarla; y que resulta PROCEDENTE que la Gerencia de Desarrollo Social, en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Subgerencia de Patrimonio, efectúe las coordinaciones para realizar el descerraje de la puerta de ingreso a la Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte; y una vez ingresado a sus instalaciones se realice el inventario conforme a los bienes muebles y acervo documentario, conforme corresponda, y se DISPONGA su funcionamiento con la atención al público usuario, con el personal asignado, bajo la supervisión de la Gerencia de Recursos Humanos, de conformidad a las normas decretadas para la prestación de servicios de carácter presencial, en época de pandemia al COVID-19.

Bajo los fundamentos expuestos, y estando a los descargos efectuados es necesario emitir el acto administrativo y resolver la Carta Notarial con el Expediente N° 202113808, de 26 de mayo de 2021.

Por lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas mediante la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades; Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General; Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. – DECLARAR IMPROCEDENTE, la expedición de resolución solicitado por la servidora Blanca Victoria Vega y Zevallos mediante Carta Notarial- Expediente N° 202113808, de 26 de mayo de 2021, y respecto a sus peticiones realizadas con expediente N° 202104140 y expediente N°202107755, en el cual solicita retorno a su centro de trabajo remoto, con las formalidades y protocolos establecidos por la ley se da por atendido mediante Carta Ext. N°083-2020-MPHCO/GRH, de 12 de mayo de 2021, recepcionada por la servidora recurrente el 15 de mayo de 2021, y en mérito a que sus derechos laborales irrestrictos reconocidos por la Constitución Política del Estado; ello en mérito a los considerados expuestos en la presente resolución.

Artículo Segundo. – DECLARAR NO HA LUGAR A TRAMITE, los presuntos actos de hostilidad laboral a consecuencia de las solicitudes reiteradas a la servidora Blanca Victoria Vega y Zevallos respecto a la entrega de cargo en forma presencial; así como tampoco constituye un acto de desobediencia al superior al no realizarla, al tener la servidora una medida de carácter temporal a consecuencia de la emergencia sanitaria y haber sido declarada personal vulnerable al COVID-19, de conformidad a la Resolución Gerencial N°200-2020-MPHCO-GM.

Artículo Segundo. – ORDENAR, que la Gerencia de Desarrollo Social, en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, a través de la Subgerencia de Patrimonio, efectúe las coordinaciones para realizar el descerraje de la puerta de ingreso a la Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte; y una vez ingresado a

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

sus instalaciones se realice el inventario conforme a los bienes muebles y acervo documentario, conforme corresponda, y se **DISPONGA** su funcionamiento con la atención al público usuario, con el personal asignado, bajo la supervisión de la Gerencia de Recursos Humanos, de conformidad a las normas decretadas para la prestación de servicios de carácter presencial, en época de pandemia al COVID-19.

Artículo Tercero.- NOTIFICAR, la presente resolución a la servidora civil Blanca V. Vega y Zevallos para el conocimiento y fines correspondientes.

Artículo Cuarto.- DISPONER, a la Subgerencia de Comunicaciones e Informática la publicación de la presente Resolución en el Portal web de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Artículo Quinto. – TRANSCRIBIR, la presente resolución a la Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Desarrollo Social, Gerencia de Administración y Finanzas, y demás unidades pertinentes de la Municipalidad Provincial, para su conocimiento y demás fines de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



CPC. Mirozaquí Ramírez Paredes
GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO



C.c.
Archivo
MRP/GM
lemc/aa