



08 ABR. 2022

Sonia Lilián Mendoza León
SONIA LILIANA MENDOZA LEÓN
FEB/14/2022

RESOLUCIÓN SUB GERENCIAL N° 0050 - 2022-GRA/GRAD/SGRH

VISTO 21 MAR. 2022

La Resolución Sub Gerencial N° 0025-2022-GRA/GRAD/SGRH de fecha 04 de marzo de 2022, la solicitud de rectificación de modalidad ocupacional con el Exp N° 1936231, la solicitud de reconsideración de modalidad de trabajo con Exp N° 1935661, Exp N° 1944191, El Oficio N° 013-2022-GRA/GSR-CB/G, Exp N° 1948213.

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el artículo 191º de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley N° 30305 concordante con el artículo 2º de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regionales, consagra que los "Gobierno Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal";

Que, la Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, en su artículo 8º precisa; la autonomía es el derecho y la capacidad efectiva del Gobierno en sus tres niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia;

Que, La Subgerencia de Recursos Humanos (SGRH), es una Unidad Orgánica de la Gerencia Regional de Administración, responsable de la Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash, su organización y funciones han sido definidas por Ordenanza Regional N° 007-2021-GRA/CR;

Que, La Gerencia Regional de Administración (GRAD), es un órgano de apoyo que conduce la gestión de los sistemas de Recursos Humanos, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento; así como control patrimonial, servicios generales, Informática e innovación, servicios y equipo mecánico, y el proceso de ejecución coactiva del Gobierno Regional de Ancash.

Que, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, planifica, organiza, controla y supervisa las acciones del sistema de gestión de recursos humanos en el ámbito del Gobierno Regional de Ancash; así como elabora y propone políticas, planes, estrategias y normas, en materia del sistema de gestión de recursos humanos.

Que mediante el Decreto Supremo N° 003-2022-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, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA y está referida a realizar las acciones inmediatas desarrolladas en el "Plan de Acción–Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú" que forma parte integrante del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 011-2020-SA y N° 029-2020-SA, en el marco de lo dispuesto por el reglamento del Decreto Legislativo N° 1156, que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 015-2015-SA, 022-2020-SA y 008-2021-SA.



08 ABR. 2022

Sonia Lilián Mendoza León
FEDATARIO

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 115-2021 Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505, 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 2022.

Que, mediante D.U N° 115-2021, donde 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 el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 y el trabajo remoto que no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

Que, el numeral 8.1. del Decreto Supremo N° 083-2021-PCM, establece que las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores 65 años y quienes cuenten con comorbilidades como: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria, en el 8.3. señala, en caso de las personas en grupos de riesgo que laboran, se priorizan su prestación de servicio bajo la modalidad de TRABAJO REMOTO.

Que, el numeral 16.1, inciso a), del artículo 16º del Decreto Legislativo N° 1499, establece: "(...) Los/a servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID- 19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales, pudiendo ser concurrentes: a) Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a (...)"

Que, por Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA, se aprobó el Documento Técnico denominado Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con riesgo exposición a COVID - 19", el cual establece la "Evaluación de la Condición de la Salud del trabajador previo al regreso o Reincorporación al Centro de Trabajo"

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0077-2020-SERVIR-PE, se Aprobó por Delegación la "Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la Emergencia Sanitaria por el COVID-19 - VERSIÓN 3" en la cual establece que la modalidad de trabajo debe estar determinada por factores como la identificación de los servidores considerados dentro del Grupo de Riesgo de acuerdo con la Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA y sus modificatorias así como la Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA;

Que, la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, considera 03 modalidades de trabajo que se pueden aplicar durante el Estado de Emergencia:



08 ABR. 2022


SONIA LILIANA MENDOZA LEÓN
FEDATARIO

- Trabajo presencial implica la asistencia física del/la servidor/a durante la jornada de trabajo
- Trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con la presencia física del/la servidor/a civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Aplica obligatoriamente al servidor que pertenece a los grupos de riesgo identificados por el Ministerio de Salud, evitando su presencia en las instalaciones de la entidad, así como a los/as servidores/as que la entidad establezca pueden realizar su labor desde casa o lugar de aislamiento
- Trabajo en modalidades mixtas implica la combinación de trabajo presencial, el trabajo remoto, y/o licencia con goce de haber compensable, alternando las modalidades en atención a las necesidades de la entidad.

Que, el médico de salud ocupacional como responsable de seguridad y salud en el trabajo, tiene por finalidad de proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores, así como generar ambientes de trabajo saludables que incluyan aspectos físicos, psicosociales y organizacional de trabajo; y servicios de salud ocupacional adecuados para los trabajadores.

El médico ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacionales en relación al puesto de trabajo: a) Apto; b) NO Apto y recomienda las modalidades de trabajo (Presencial – Remoto y Mixto).

Que, el trabajo remoto se dará previo a los informes de las jefaturas inmediatas, las misma que calificarán según la naturaleza del trabajo que desarrolla cada servidor y si la naturaleza de las labores de los servidores no es compatible con el trabajo remoto, el empleador de otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior (recuperable).

Que, habiendo recepcionado todos los expedientes que obra como antecedentes, se puso de conocimiento a la Sub Gerencia de Recursos Humanos el resultado del diagnóstico emitido por el médico de salud ocupacional de cada personal a su cargo, a efectos de que determinen las modalidades de trabajo a realizar. (presencial, mixto y remoto);

Que, habiendo recepcionado los documentos de solicitud de reconsideración y/o rectificación de modalidad ocupacional con el Exp N° 1936231, la solicitud de reconsideración de modalidad de trabajo con Exp N° 1935661, que obra como antecedentes, se puso de conocimiento a la Sub Gerencia de Recursos Humanos;

Que, el numeral 14.1) del artículo 14º de la Ley del Procedimiento Administrativo /General Ley N° 27444, establece que: "Cuando el vicio del acto administrativo por incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora (...)"". Asimismo, el numeral 14.2) del citado artículo, dispone cuales son los actos administrativos afectados por vicios no trascendentales; entre ellos tenemos: "El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación" y "Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial";

Que, el artículo 201º de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, tipifica la rectificación de errores como parte de la revisión de oficio de la administración, estableciendo en el numeral 201.1) que: "Los errores materiales o aritméticos en los actos administrativos pueden ser rectificados con efecto retroactivo, en cualquier momento de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión". Asimismo, el numeral 201.2) de la citada ley, establece también que: "La rectificación adopta las formas y modalidades de comunicación o publicación que corresponda para el acto original";



08 ABR. 2022

Sonia Liliana Mendoza León
SONIA LILIANA MENDOZA LEÓN
FEDATARIO

Que, al respecto, resulta pertinente señalar que la potestad correctiva de la Administración le permite rectificar sus propios errores siempre que estos sean de determinada clase y reúnan ciertas condiciones. Los errores que pueden ser objeto de rectificación son solo los que no alteran su sentido ni contenido. Quedan comprendidos en esta categoría los denominados "errores materiales" que pueden ser a su vez, un error de expresión (equivocación en la institución jurídica) o un error gramatical (señalamiento equivocado de destinatarios del acto) y el error aritmético (discrepancia numérica). "La doctrina es conforme en sostener que el error material atiende a un "error de transcripción", un "error de mecanografía", un error de expresión, en la redacción del documento, en otras palabras, un error atribuible no a la manifestación de voluntad o razonamiento contenido en el acto, sino al soporte material que lo contiene";

Que, al respecto, cabe precisar que la norma es clara y expresa en los casos que se conservará el acto. Por consiguiente, en el presente caso nos encontramos ante un vicio no trascendente, toda vez que en la Resolución Sub Gerencial N° 0025-2022-GRA/GRAD/SGRH, de fecha 04 de marzo de 2022, emitida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, se visualiza en el anexo de la Resolución, específicamente en las tres últimas columnas referido a "Descripción Médica", "Vacunas" y "Modalidad de Trabajo" la misma que se digitó de manera errónea, debiendo ser suprimida a razón que no tiene vinculación alguna con el fondo de lo resuelto;

Que, en consecuencia, es necesario rectificar de oficio el error material incurrido en la Resolución Sub Gerencial N° 0025-2022-GRA/GRAD/SGRH, de fecha 04 de marzo de 2022, sin alterar lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión;

Que, estando a lo informado por la Unidad Funcional de Relaciones Humanas, Desarrollo y capacitación de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, donde además existe la falta de una cantidad considerable de servidores que no forman parte del anexo de la Resolución Sub Gerencial N° 0025-2022-GRA/GRAD/SGRH;

Que, habiendo cursando los documentos de manera reiterativa a las unidades ejecutoras y orgánicas del Gobierno Regional de Ancash para incorporar la relación de servidores al anexo único de la Resolución Sub Gerencial donde quede determinado claramente la modalidad de trabajo hasta el 31 de diciembre de 2022;

Que, en concordancia con los principios de prevención y protección del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como, con normativa emitida por las entidades rectoras en salud pública y gestión de recursos humanos, el Gobierno Regional de Ancash a través de la Resolución Gerencial General Regional N° 181-2020-GRA/GGR, de fecha 23 de junio de 2020, aprobó la "Guía para el Trabajo Remoto en el Gobierno Regional de Ancash - Sede Central".

Que, mediante Resolución Gerencial General N° 0283-2017-GRA/GGR, de fecha 15 de junio del 2017, la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Ancash, dispone que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, como órgano integrante del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, asuma y ejercite la competencia y funciones señaladas en el numeral 1.12-pag. 190 del Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), aprobado por Resolución Ejecutiva Regional n° 0098-2008-GRA/PRE; por lo tanto, le corresponde elaborar, proyectar y emitir los actos administrativos (resoluciones y otros) relacionados a la Gestión de Recursos Humanos, en primera instancia administrativa.



08 ABR. 2022

*Sonia Lilián Mendoza León*SONIA LILIANA MENDOZA LEÓN
FEDATARIO

Que, en el numeral 17.1 del artículo 17º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, establece que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales;

En concordancia con los principios de prevención y protección del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto de Urgencia N° 115-2021, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; el Decreto Legislativo N° 1505, 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; el numeral 20.2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021, que estable "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"; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE, que formalizó la aprobación de la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto"; y la Resolución Gerencial General Regional N° 181-2020- GRA/GGR, que aprueba la "Guía para el Trabajo Remoto en el Gobierno Regional de Ancash - Sede Central" y Reglamento de Organización y funciones del Gobierno Regional de Ancash, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 007-2021;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: RECTIFICAR el error material incurrido en la Resolución Sub Gerencial N° 0025-2022-GRA/GRAD/SGRH de fecha 04 de marzo de 2022, en el extremo referido a las columnas "Descripción Médica", "Vacunas" y "Modalidad de Trabajo", quedando descrita de la siguiente manera:

REGISTRO DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA 2022					
NOMBRE COMPLETO		CARGO	REGIMEN LABORAL	DNI	MODALIDAD DE TRABAJO
AREA DE SERVICIOS GENERALES					
01	CACHA MENDOZA JUAN RAPHAEL	VIGILANTE	MEDIDA CAUTELAR	31682831	PRESENCIAL
02	CABELLO LEANDRO ROGER CLAUDIO	ARTESANO IV	SENTENCIA JUDICIAL	42163865	PRESENCIAL
03	CACHA ALVINO FERNANDO YUABER	VIGILANTE	SENTENCIA JUDICIAL	75805108	PRESENCIAL
04	CAURURO SALAZAR FREDY AMERICO	VIGILANTE	SENTENCIA JUDICIAL	80108228	PRESENCIAL
05	COCHACHIN BENDEZU ERICK ARTURO	TRABAJADOR DE SERVICIOS II	SENTENCIA JUDICIAL	70818429	PRESENCIAL
06	EVARISTO FIDEL MARCO OCTAVIO	VIGILANTE	MEDIDA CAUTELAR		PRESENCIAL
07	RIMAC FERNANDEZ FEDERICO EMILIANO	CARPINTERIA	MEDIDA CAUTELAR	31803381	PRESENCIAL
08	GIRALDO LEÓN MAGDA MERCEDES	LIMPIEZA	SENTENCIA JUDICIAL	31646591	PRESENCIAL
09	HERRERA ASENCIOS CARLOS	VIGILANTE	SENTENCIA JUDICIAL	42268045	PRESENCIAL
10	HIDALGO SIFuentes CHARLET MANUEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	D.L. N° 276 - ESTABLE	32777378	PRESENCIAL
11	HUAMAN BAUTISTA WILFREDO MATEO	TRABAJADOR DE SERVICIOS II	SENTENCIA JUDICIAL	31667609	PRESENCIAL
12	JARAMILLO TREJO YOLANDA MACEDONIA	LIMPIEZA	SENTENCIA JUDICIAL	31659305	PRESENCIAL
13	LUNAREJO RAMÍREZ YONI MARCO	VIGILANTE	SENTENCIA JUDICIAL	42617279	PRESENCIAL
14	MENDOZA MENDOZA JUAN ANTONIO	VIGILANTE	SENTENCIA JUDICIAL	31634883	PRESENCIAL
15	MORALES SALAZAR GEORGE SMITH	CONDUCTOR	SENTENCIA JUDICIAL	47290687	PRESENCIAL
16	MORALES ZARZOSA ELADIO TITO	VIGILANTE	MEDIDA CAUTELAR	31658200	PRESENCIAL
17	NOLAZCO TOLEDO FERNANDO LUIS	VIGILANTE	SENTENCIA JUDICIAL	31671200	PRESENCIAL
18	PAULINO HUERTA SELFIA CATALINA	PERSONAL DE LIMPIEZA	SENTENCIA JUDICIAL	33349314	PRESENCIAL
19	PENADILLO CAMONES MARLENI CELINA	LIMPIEZA	SENTENCIA JUDICIAL	31672528	PRESENCIAL
20	RODRIGUEZ URBANO CIPRIANO VIRGILIO	VIGILANTE	MEDIDA CAUTELAR	31665765	PRESENCIAL

