



RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0180-2020

Arequipa, 11 de abril del 2020.

VISTOS Y CONSIDERANDOS:

Que, la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa está constituida conforme a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y se rige por sus respectivos estatutos y reglamentos, siendo una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, ética, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural.

Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, concordante con el artículo 8° del Estatuto Universitario, referente a la autonomía universitaria establece lo siguiente: "(...) Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: (...) **8.2 De gobierno**, implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. Es formalmente dependiente del régimen normativo. (...) **8.4. Administrativo**, implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria (...)".

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 22° sobre la protección y fomento del empleo señala que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"; asimismo la Carta Magna en su artículo 23° respecto a El Estado y el trabajo dispone que: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."

Que, la Ley N°30220 Ley Universitaria, en su artículo 132° hace referencia al personal no docente, estipulando que: "El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes."

Que, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, en el numeral 2.1.5, establece lo siguiente: "Centros laborales. En todos los centros laborales públicos y privados se deben adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19."; asimismo en sus numerales 2.2 y 2.3 señala: "2.2 Las instituciones públicas y privadas, el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior, la sociedad civil y la ciudadanía en general deben coadyuvar en la implementación de la presente norma y de las disposiciones complementarias que se emitan. 2.3 Los Gobiernos Regionales y Locales adoptan las medidas preventivas para evitar la propagación del COVID-19 y coadyuvan al cumplimiento de las normas y disposiciones correspondientes emitidas por el Poder Ejecutivo."

Que, asimismo el Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para Prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional D.U. N° 026-2020 en sus artículos 16°, 17° y 18° señala que: "**Artículo 16.- Trabajo Remoto:** El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada 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 que la naturaleza de las labores lo permita. **Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto:** 17.1 Facúltase 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. 17.2. El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a



R.C.U N° 0180-2020

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. **Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador:** 18.1. Son obligaciones del empleador: 18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador. 18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. 18.1.3 Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. 18.2. Son obligaciones del trabajador: 18.2.1 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. 18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador. 18.2.3 Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.”.

Que, asimismo el Decreto de Urgencia mencionado en el párrafo anterior estipula en sus artículos 19°, 20° y 21° lo siguiente: **Artículo 19.- Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto:** Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. **Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo:** 20.1 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. 20.2 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. **Artículo 21.- Autorización al Ministerio de Educación:** Autorízase al Ministerio de Educación, en tanto se extienda la emergencia sanitaria por el COVID19, a establecer disposiciones normativas y/u orientaciones, según corresponda, que resulten pertinentes para que las instituciones educativas públicas y privadas bajo el ámbito de competencia del sector, en todos sus niveles, etapas y modalidades, presten el servicio educativo utilizando mecanismos no presenciales o remotos bajo cualquier otra modalidad, quedando sujetos a fiscalización posterior.”.

Que, la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la prevención, atención y monitoreo ante el Coronavirus (COVID-19) en universidades a nivel nacional”, aprobada con Resolución Viceministerial N° 081-2020-MINEDU, del 12 de marzo del 2020, tiene como objetivos: Establecer disposiciones para la prevención, a fin de evitar el contagio del Coronavirus (COVID-19) en las universidades públicas y privadas y Regular el procedimiento de atención y monitoreo ante la ocurrencia de casos de coronavirus (COVID-19) en las universidades públicas y privadas, que supongan un riesgo a la salud, integridad y seguridad de la comunidad universitaria.

Que, por lo tanto, considerando lo anterior y teniendo en cuenta que la Institución es una universidad pública regulada conforme a las disposiciones contenidas en la Ley N° 30220, Ley Universitaria y las contenidas en su Estatuto Universitario vigente, se tiene que para el desarrollo de sus fines y funciones requiere contar con los servicios tanto de personal docente como no docente, estableciéndose a tal efecto que los segundos (personal no docente) se encuentran adscritos al régimen laboral público y, en el caso de la Institución, mantienen una relación laboral de carácter presencial bajo el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento el Decreto Supremo N° 005 90-PCM, el Decreto Legislativo N° 1057 que regula la Contratación Administrativa de Servicios y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, ambos modificados, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ambos modificados y el Reglamento General de Trabajo de la





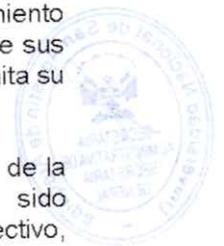
UNSA (en adelante el RGT) aprobado por la Resolución de Consejo Universitario N° 348-2011, siendo necesario acotar en este punto que si bien las referidas normas, regímenes y modalidad que regulan la relación laboral de los trabajadores con la Institución se encuentran dentro del marco constitucional desarrollado al inicio del presente informe, lo cierto es que estas fueron concebidas para implementarse dentro de una coyuntura o circunstancia ordinaria o común careciendo de una regulación específica frente a circunstancias excepcionales que pudieran presentarse y que ciertamente pueden modificar el desarrollo de una relación laboral cuando esta pone en riesgo otros valores constitucionales como por ejemplo el derecho a la salud del trabajador, su familia y su comunidad, frente a lo cual corresponde al Gobierno Central adoptar políticas y acciones excepcionales en el marco de sus facultades constitucionales.

Que, en este sentido y considerando que la Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo del 2020, el brote del Coronavirus (en adelante el COVID – 19) como una pandemia al haberse extendido en la gran mayoría países del mundo de manera simultánea y que el primer caso registrado en la nación se detectó con fecha 06 de marzo del 2020, es que mediante Decreto Supremo N° 008 -2020-SA publicado el 11 de marzo del 2020, el Gobierno Central declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y por el plazo de noventa (90) días calendario, estableciéndose inicialmente y respecto al trabajo que los centros laborales tanto públicos como privados debían de adoptar las medidas necesarias para efectuar la prevención y control necesario a fin de evitar la propagación del COVID-19.

Que, sin embargo, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, por el plazo de quince (15) días calendario, disponiéndose el aislamiento social obligatorio (cuarentena), la suspensión del ejercicio de los derechos constitucionales de la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito y la limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito, garantizándose la prestación y acceso de bienes y servicios básicos en mérito a lo cual se autoriza la circulación de personas que se dediquen a la prestación de dichos servicios dentro de los cuales figuran los de seguridad y mantenimiento u otros que sean necesarios para el funcionamiento de la Institución en cuyo caso deberá reducirse al mínimo necesario de trabajadores.

Que, posteriormente y frente al avance progresivo del COVID-19 en el país, el Gobierno Central ha venido adoptando una serie de medidas a fin de proteger la salud de la población, medidas entre las cuales figura la emisión del Decreto de Urgencia N° 026 - 2020 publicado con fecha 15 de marzo del 2020 y en el cual se establecieron una serie de medidas excepcionales de carácter temporal orientadas a prevenir la propagación del COVID-19, medidas dentro de las cuales figura la adopción del Trabajo Remoto (en adelante el TR) como una modalidad de trabajo no presencial de carácter temporal y excepcional, definiéndose a esta modalidad como aquella por la cual un trabajador puede prestar sus servicios subordinados fuera de su centro de trabajo, ya sea desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario y a través de cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de sus labores, estando esta modalidad supeditada a que la naturaleza de dichas labores permita su realización fuera del centro de trabajo.

Que, a tal efecto la citada norma excepcional faculta al empleador a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores excepto de quienes hayan sido diagnosticados con el COVID-19 y que cuentan con el descanso médico respectivo, estableciéndose como obligaciones del empleador: a) La no afectación de las condiciones generales de la relación laboral (excepto la variación del lugar de trabajo o que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador); b) La debida y adecuada información que deberá realizar al trabajador las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del TR; y c) La comunicación al trabajador de la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el TR ya sea mediante soporte físico o digital y en tanto permita dejar constancia de ello; mientras que se establece como obligaciones del trabajador: a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de





R.C.U N° 0180-2020

11/04/2020

la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios (Ley N° 27933, Ley de Protección de Datos Personales y su reglamento el Decreto Supremo N° 003-2013-JUS); b) Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador; y c) Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias. Así mismo, el citado dispositivo normativo de urgencia señala que para la implementación del TR se debe dar prioridad a aquellos trabajadores que se encuentran dentro del grupo de riesgo conforme al Protocolo de Prevención y Atención de Personas Afectadas por el COVID-19 aprobado mediante Resolución Ministerial N° 139 - 2020 - MINSA (mayores de 60 años o que padezcan de hipertensión arterial, enfermedad cardiovascular, diabetes, obesidad, asma, enfermedad respiratoria crónica, insuficiencia renal crónica y enfermedad o tratamiento inmunosupresor) , siendo que en caso las labores que les correspondan no sean compatibles con el TR se les otorgará Licencia con Goce de Remuneraciones sujeta a compensación posterior, además la norma también establece que los equipos o medios informáticos o de cualquier otra naturaleza que sean necesarios para implementación del TR pueden ser proporcionados indistintamente por el empleador como por el trabajador (lo cual se entiende que debe constar por escrito) debiendo tenerse presente en esta instancia que la norma no ha establecido obligación alguna para la Institución en caso el trabajador proporcione los equipos o medios, más en caso sea la Institución quien los provea esta demás señalar que el trabajador si tendrá la obligación de cautelar los equipos que se asignen para el desarrollo del TR, finalmente la norma también amplía su ámbito de aplicación a las modalidades formativas laborales y autoriza la prestación del servicio educativo no presencial y la aplicación del TR para trabajadores impedidos de ingresar al país.

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR) ha señalado en su comunicado de fecha 25 de marzo del 2020 que no es necesario que las entidades públicas emitan alguna regulación adicional debiendo ceñirse a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 o las disposiciones que se emitan sobre la materia como es el documento "Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19" y la "Guía de Trabajo Remoto para Líderes", restringiéndose de esta manera la aplicación supletoria del Decreto Supremo N° 010-2020-TR únicamente en caso de vacío normativo y limitando la implementación del Trabajo Remoto en el sector público a las disposiciones que emita el SERVIR en ejercicio de la rectoría del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del sector público.

Que, el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, por el plazo de quince (15) días calendario, el mismo que fue ampliado temporalmente mediante el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM por el término de trece (13) días calendario, a partir del 31 de marzo de 2020, y prorrogado mediante Decreto Supremo N° 064-2020-PCM por el término de catorce (14) días calendario, a partir del 13 de abril de 2020 hasta el 26 de abril del 2020.

Que, en mérito a todo lo señalado precedentemente, la Subdirección de Recursos Humanos de la UNSA, ha remitido a la autoridad universitaria los LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19; documento que tiene como objetivo establecer las condiciones y requisitos relativos a la implementación y ejecución del trabajo remoto para los servidores administrativos en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada a nivel nacional a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, con el propósito de prevenir la propagación del Coronavirus (COVID 19) entre los servidores y asegurar la continuidad de las actividades de la entidad; disposiciones que son de aplicación obligatoria para todos los servidores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, bajo cualquier régimen laboral o modalidad de contratación (Administrativos Nombrados, Contratados y Suplencias por D.L. 276 y Trabajadores CAS) que por la naturaleza de sus funciones estarían en la facultad para realizar trabajo remoto.





Que, de esta forma, considerando la coyuntura nacional señalada y visto el análisis normativo desarrollado in supra se puede concluir que el TR es una modalidad de trabajo no presencial de carácter excepcional y temporal regulada, respecto al sector público, por las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, así como las pautas emitidas por el SERVIR, el documento "Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19", correspondiendo a la Institución implementar el TR en las relaciones laborales que tenga con sus trabajadores y por ende suspender las Disposiciones contenidas en el Reglamento General de Trabajo de aprobado por la Resolución de Consejo Universitario N° 348-2011 que contravengan esta modalidad de trabajo no presencial; así mismo respecto a la propuesta de "LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19" formulada por la Subdirección de Recursos Humanos de la UNSA, debe tenerse en cuenta que si bien SERVIR ha establecido en su comunicado del 25 de marzo del 2020 que no es necesario que las entidades bajo su rectoría emitan una regulación adicional a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y las disposiciones que emita a tal efecto, ello no implica que la Institución no pueda adecuar dicha normativa a su propia realidad resultando legalmente factible emitir lineamientos referidos a la implementación del TR en la UNSA siempre y tales lineamientos se limiten a desarrollar temas puntuales contenidos en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, así como las pautas emitidas por el SERVIR en su comunicado de fecha 25 de marzo del 2020, el documento "Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19" y la "Guía de Trabajo Remoto para Líderes" y supletoriamente por el Decreto Supremo N° 010 - 2020 - TR en caso de vacío normativo no aclarado por SERVIR, no pudiendo regularse aspectos que no hayan sido abordados en las referidas norma y documentos.

Que, al respecto a través del Informe Legal N° 001-2020-OUAL/TR-UNSA, la Oficina Universitaria de Asesoría Legal en atención a lo anteriormente señalado y en el marco de la emergencia sanitaria a concluido que: **3.1. En tanto dure el Estado de Emergencia Nacional decretado mediante Decreto Supremo N° 044 - 2020 - PCM y prorrogado mediante Decreto Supremo N° 051 - 2020 - PCM, únicamente procede el Trabajo Remoto, siendo que en caso el trabajador no pueda acceder a esta modalidad se deberá proceder a otorgar la Licencia con Goce de Haber sujeta a compensación, exceptuándose de ello al personal indispensable para el funcionamiento de la Institución, entendiéndose dentro de estos al personal de vigilancia, mantenimiento u otro que justifique el trabajo presencial, en cuyo caso deberá optarse por el personal mínimo indispensable pudiendo turnarse a fin de poder desarrollar sus labores.** **3.2. Se debe implementar a la brevedad la modalidad de Trabajo Remoto en la Institución y por ende LEGALMENTE FACTIBLE la aprobación de lineamientos que coadyuven a tal objeto, siempre y cuando estos se limiten a desarrollar temas puntuales contenidos en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, así como las pautas emitidas por el SERVIR en su comunicado de fecha 25 de marzo del 2020, el documento "Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19" y la "Guía de Trabajo Remoto para Líderes" y supletoriamente por el Decreto Supremo N° 010 - 2020 - TR en caso de vacío normativo no aclarado por SERVIR, no pudiendo regularse aspectos que no hayan sido abordados en las referidas norma y documentos.** **3.3. En la implementación del Trabajo Remoto se debe dar prioridad a aquellos trabajadores que se encuentran dentro del grupo de riesgo conforme al Protocolo de Prevención y Atención de Personas Afectadas por el COVID - 19 aprobado mediante Resolución Ministerial N° 139 - 2020 - MINSA (mayores de 60 años o que padezcan de hipertensión arterial, enfermedad cardiovascular, diabetes, obesidad, asma, enfermedad respiratoria crónica, insuficiencia renal crónica y enfermedad o tratamiento inmunosupresor).** **3.4. Se recomienda suspender las disposiciones contenidas en el Reglamento General de Trabajo de aprobado por la Resolución de Consejo Universitario N° 348-2011 en los aspectos que contravengan al Trabajo Remoto como modalidad de trabajo no presencial y respecto a los trabajadores que desarrollen esta modalidad de trabajo.** **3.5. Respecto a la propuesta de "LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19" formulada por la Subdirección de Recursos Humanos de la Institución, esta se encuentra**





11/04/2020

R.C.U N° 0180-2020

acorde a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, así como las pautas emitidas por el SERVIR en su comunicado de fecha 25 de marzo del 2020, el documento "Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID-19" y la "Guía de Trabajo Remoto para Líderes", resultado legalmente factible su aprobación."

Que, por su parte, el Consejo Universitario en su **sesión de fecha 08 de abril del 2020** acordó aprobar los "LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19", disponer su implementación a **partir del día 13 de abril del 2020**, y autorizar su publicación en la página web institucional.

Por estas consideraciones, conforme al acuerdo de Consejo Universitario, y en uso de las atribuciones que la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNSA confieren al Consejo Universitario.

SE RESUELVE:

- 1. APROBAR** los "LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19", que forman parte integrante de la presente, disponiendo su implementación a partir del día **13 de abril del 2020**.
- 2. ENCARGAR** al Jefe de la Oficina Universitaria de Imagen Institucional en coordinación con el Jefe de la Oficina Universitaria de Informática y Sistemas, y Funcionario Responsable de la Elaboración y Actualización del Portal de Transparencia, la publicación de la presente Resolución y de los "Lineamientos para el desarrollo del Trabajo Remoto de los Servidores Administrativos en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19", y su anexo, en la página web de la Universidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE (Fda.) Dr. Rohel Sánchez Sánchez, Rector (Fda.) Mg. Orlando Fredi Angulo Salas, Secretario General.

La que transcribo para conocimiento y demás fines.


ABOG. MARIA DEL ROSARIO VEGA MONTOYA
SECRETARIA ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL DE LA UNSA



C.c.: VR.AC, VR.INV., DIGA, SDRH, FACULTADES, OUII, ARCHIVO.
/rrr



**LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO DE
LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, EN EL MARCO DE LA
EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19**

OBJETIVO

Establecer las condiciones y requisitos relativos a la implementación y ejecución del trabajo remoto para los servidores administrativos en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA), en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada a nivel nacional a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, con el propósito de prevenir la propagación del Coronavirus (COVID 19) entre los servidores y asegurar la continuidad de las actividades de la entidad.

ALCANCE

Las disposiciones establecidas en el presente lineamiento son de aplicación obligatoria para todos los servidores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, bajo cualquier régimen laboral o modalidad de contratación (Administrativos Nombrados, Contratados y Suplencias por DL 276 y Trabajadores CAS) que por la naturaleza de sus funciones estarían en la facultad para realizar trabajo remoto.

BASE LEGAL

- 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.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID – 19.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID – 19.
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual solo es de aplicación supletoria en caso de vacío normativo no aclarado por SERVIR.



- Decreto Supremo N° 051-2020-PCM prórroga del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N°044-2020-PCM.
- Comunicado de SERVIR del 25 de marzo de 2020, pautas para la implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID – 19
- Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID – 19, emitido por SERVIR
- Guía de Trabajo remoto para líderes SERVIR.

DISPOSICIONES GENERALES

I. IDENTIFICACIÓN DE SERVIDORES Y DE LAS ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE TRABAJO REMOTO

1.1. Condiciones para el desarrollo de Trabajo remoto:

- La actividad puede ser desarrollada en el domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario.
- La actividad no requiere contacto presencial con los demás servidores de la entidad y/o usuarios externos.
- La ejecución de la actividad fuera del centro de labores no pone en riesgo la seguridad de la información que se maneja. (En atención a la Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento aprobado por D. S. N° 003-2013-JUS, así como, a las políticas internas relacionadas a la protección de la información confidencial o datos de propiedad de la UNSA).
- El seguimiento o el cumplimiento de la actividad se puede realizar por medios electrónicos.

1.2. Los jefes de dependencias deben analizar cuáles son las actividades que realizan los servidores a su cargo y que pueden ser desarrolladas de manera remota.

1.3. Se debe priorizar a los servidores considerados en el grupo de riesgo por edad (mayores de 60 años) y factores clínicos, lo cual será corroborado con la Declaración Jurada remitida por el servidor, **a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos**. En caso que, por la naturaleza de las funciones, no sea posible el desarrollo del trabajo remoto, **se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior**.



- 1.4. El trabajo remoto no resulta aplicable a los servidores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones. Asimismo, al término del descanso médico, deberán informar a la Subdirección de Recursos Humanos y a su jefe inmediato a fin de que se evalúe su situación y de ser el caso, determinar si está en las condiciones para acogerse al trabajo remoto o a una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

II. COMUNICACIÓN A LOS SERVIDORES SUJETOS A TRABAJO REMOTO

El jefe de la unidad orgánica y/o dependencia, luego de haber identificado a los servidores que realizarán el trabajo remoto, deberá informar a la Subdirección Recursos Humanos, a fin de que esta Subdirección valide y autorice la información y mediante el ANEXO I el jefe deberá hacer de conocimiento al servidor con copia a la Subdirección de Recursos Humanos.

Asimismo, la comunicación a los servidores para trabajo remoto será mediante soportes digitales: correo electrónico (institucional y/o personal), intranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.

Debe contener lo siguiente (ANEXO I):

- Actividades a desarrollar durante el trabajo remoto
- Jornada Laboral de trabajo
- Duración de la aplicación del trabajo remoto
- Los medios o mecanismos para su desarrollo.
- Reglas de confidencialidad y Protección de Datos
- Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que sean aplicables.



III. DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO

- 3.1. La jornada ordinaria de trabajo y turno será de lunes a viernes de 8:00 am. a 3:45 pm., u otro horario acorde a la necesidad de cumplir con el servicio de la Unidad Orgánica y de la Universidad, respetando las siete horas con cuarenta y cinco minutos.

- 3.2. Los servidores en trabajo remoto deben estar disponibles durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberán tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con la universidad se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.
- 3.3. Los servidores en trabajo remoto que cuenten con descanso médico deben informar de esta circunstancia a la Subdirección de Recursos Humanos de la UNSA, a través de su jefe inmediato y mediante correo electrónico. Concluido el descanso médico, los servidores en trabajo remoto comunican a la Subdirección de Recursos Humanos de la universidad y al jefe inmediato el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para reanudar el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia.
- 3.4. Es responsabilidad del jefe de la Unidad Orgánica y/o dependencia la asignación de labores a los servidores en trabajo remoto, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso mediante mecanismos virtuales, debiendo informar las labores realizadas los fines de mes y una vez concluido el estado de emergencia, salvo se presenten algunas ocurrencias, las misma que deberán ser reportadas en forma inmediata.
- 3.5. Si por necesidad y/o naturaleza de los servicios, los servidores en trabajo remoto necesitan apersonarse a las instalaciones de la universidad, el jefe podrá disponer trabajo presencial rotativo entre los servidores de su dependencia, esto deberá ser aprobado por el jefe y comunicado a la Subdirección de Recursos Humanos debiendo el servidor hacer su registro en el sistema biométrico.

IV. COMPENSACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

- 4.1. Atendiendo lo dispuesto en el literal a) del artículo 26.2 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, del 19 de marzo de 2020, en el caso de los servidores de la institución que durante la vigencia del estado de emergencia no hayan desarrollado trabajo remoto, se les otorga la licencia con goce de haber, la cual está sujeta a la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia, salvo que los servidores opten por otro mecanismo compensatorio.
- 4.2. La compensación de horas no trabajadas podrá recuperarse en el plazo y horario que establecerá la universidad para tal fin.



- 4.3. Los servidores que lo requieran, podrán utilizar como mecanismo compensatorio, el uso de sus saldos vacacionales para poder reducir los días y horas que deberán compensar luego que culmine el estado de emergencia.
- 4.4. Los servidores que tengan saldos de horas por labor extraordinaria, realizadas entre el 02 de enero y 14 de marzo del 2020, podrán utilizarlas como compensación para reducir las horas dejadas de laborar por el estado de emergencia sanitaria.
- 4.5. Se reprogramará las vacaciones de los servidores personal cuya programación se hubiera realizado a partir del 16 de marzo del 2020 en adelante. La oportunidad del descanso vacacional se fijará de común acuerdo entre el servidor y su dependencia. A falta de acuerdo decide la Subdirección de Recursos Humanos, respetando los criterios de razonabilidad y las necesidades del servicio.

V. TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

- 5.1. Las áreas que por necesidades del servicio cuenten con servidores en trabajo remoto, deben considerar que las actividades se cumplan en el horario establecido, en el caso de un horario y turno diferente, este deberá estar debidamente justificado y estar acorde a la necesidad de servicio institucional; así como fijar plazos para lograr los objetivos trazados sobre la labor asignada.
- 5.2. Para ello, se deberá remitir a la Subdirección de Recursos Humanos de la universidad, la relación de personal que se encuentra realizando labores en el turno y horario de trabajo asignado.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

En todo lo no regulado por los presentes lineamientos se aplicará lo dispuesto en el 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; así como las pautas emitidas por el SERVIR en su comunicado de fecha 25 de marzo del 2020, el documento “Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID - 19” y la “Guía de Trabajo Remoto para Líderes” .

Sólo de manera supletoria se aplica el Decreto Supremo N° 010 – 2020 – TR, Decreto que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto



de Urgencia N° 026-2020, en caso de vacío normativo no aclarado por SERVIR, no pudiendo regularse aspectos que no hayan sido abordados en las referidas norma y documentos.

Dirección General de Administración
Subdirección de Recursos Humanos

Aprobado en la sesión de Consejo Universitario del 08 de abril del 2020.



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp is from the University of San Agustín de Arequipa and contains the text: "SECRETARIA ADMINISTRATIVA DE SECRETARIA GENERAL".