

**RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N.º 164 -2021 - EPS SEDALORETO S.A - GG**

Iquitos, setiembre 30 del 2,021

**VISTO:**

El Proveído s/n EPS SEDALORETO S.A, de fecha 30 de setiembre del presente año, la Gerencia General, insta en virtud al informe N°666-2021-EPS SEDALORETO S.A, GAF RR.HH, de fecha 23 de setiembre del 2021, de la Gerencia de Administracion y Finanzas y el Departamento de Recursos Humanos insta a proyectar la Resolución respectiva de aprobación de la “**DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG denominada “LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACION DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID 19 EN LA EPS SEDALORETO S.A”.**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Acta de sesión ordinaria N°009-2021, de fecha 28 de setiembre de 2021, los miembros de la Dirección Transitoria aprueban mediante Acuerdo N° 02 numeral 2.1 Aprobar la “**DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG denominada “LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACION DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID 19 EN LA EPS SEDALORETO S.A.**

Que, en dicha instancia, y con la Conformidad del Directorio de la EPS SEDALORETO S.A., con Acta de sesión ordinaria N°009 - 2021, de fecha 28 de setiembre de 2020, se procede oficializar la aprobación del instrumento técnico normativos propuesto “**DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG denominada “LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACION DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID 19 EN LA EPS SEDALORETO S.A;** de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo N° 2 numeral 2.2 que instan al Gerente General a emitir la presente resolución de aprobación.

Que, el Objeto de la Presente Directiva es establecer los lineamientos para realizar la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas y otras horas, en el marco de la emergencia nacional o sanitaria ocasionada por el COVID 19, de los trabajadores de la EPS SEDALORETO S.A.

Que, su ámbito de aplicación es para todos los trabajadores de la EPS SEDALORETO S.A. y que se encuentran o se encontraron de licencia con goce de haber compensable en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19:

Estando a lo Acordado, con la visación de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planificación Estratégica y Presupuesto; Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Operaciones, Gerencia de Ingeniería y Gerencia Comercial, con las atribuciones conferidas al Despacho por el Estatuto Vigente;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º: APROBAR** la “**DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG denominada “LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACION DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID 19 EN LA EPS SEDALORETO S.A;** *el siguiente instrumento técnico normativo de gestión que consta de Ocho (8) Páginas como Anexo.*

**Artículo 2º:** La Gerencia de Administracion y Finanzas Mediante el Departamento de Recursos Humanos debe dar cumplimiento a la implementación de la **DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG denominada “LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACION DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER**

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N.º 164 -2021 - EPS SEDALORETO S.A - GG



**COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID 19 EN LA EPS SEDALORETO S.A; e informar trimestralmente de su ejecución a la Gerencia General.**




**Artículo 3º: Encargar a la Gerencia de Administracion y finanzas mediante el Departamento de Recursos Humanos la difusión interna y externa de la DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG denominada "LINEAMIENTOS PARA LA COMPENSACION DE HORAS DERIVADAS DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE OCASIONADAS POR EL COVID 19 EN LA EPS SEDALORETO S.A**



**REGISTRESE, COMUNIQUESE, ARCHIVASE**



  
LIC. JOSE LUIS GARCIA CARDICH  
Gerente General  
EPS SEDALORETO S.A.



**DIRECTIVA N° 009- 2021-EPS SEDALORETO SA-GG**

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

**EPS SEDALORETO S.A.**

**Setiembre 2021**



## DIRECTIVA N° 009-2021-EPS SEDALORETO SA-GG

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

#### 1. OBJETO

Establecer los lineamientos para realizar la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas y otras horas, en el marco de la emergencia nacional o sanitaria ocasionada por el COVID-19, de los trabajadores de la EPS SEDALORETO S.A.




#### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as de la EPS SEDALORETO S.A., y que se encuentran o se encontraron de licencia con goce de haber compensable en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.


#### 3. BASE NORMATIVA

- 3.1. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- 3.2. Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la Vida laboral y familiar.
- 3.3. Decreto Legislativo N° 1468, que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID – 19.
- 3.4. Decreto Legislativo N° 1474, que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19.
- 3.5. Decreto Legislativo N° 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales, de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia por el COVID-19.
- 3.6. Decreto de Urgencia N° 139-2020, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la emergencia sanitaria por la covid-19, así como medidas en materia presupuestaria que impulsen a coadyuvar el gasto público.
- 3.7. Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.
- 3.8. Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.
- 3.9. Decreto de Urgencia N° 078-2020, que establece medidas extraordinarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el Sector Público.
- 3.10. Decreto de Urgencia N° 055-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.
- 3.11. Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA.



- 
- 3.12. Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, que aprueba el documento denominado "Declaración Jurada", a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM.
  - 3.13. Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, que aprueba el documento técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19".
  - 3.14. Decreto Legislativo N° 1280, Decreto legislativo que aprueba la ley marco de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento, y sus respectivas normas reglamentarias y complementarias.
  - 3.15. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
  - 3.16. Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR.
  - 3.17. Resolución de Gerencia General N° 064-2020-EPS-SEDALORETO SA-GG, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la EPS SEDALORETO SA.
  - 3.18. Reglamento Interno de Trabajo de la EPS SEDALORETO S.A.


#### 4. DISPOSICIONES GENERALES

- 
- 4.1. El presente documento constituye un instrumento de gestión para planificar e implementar la compensación de horas no laboradas por los/las trabajadores/as de la EPS SEDALORETO S.A. en el marco de los dispositivos normativos promulgados por el COVID19.
  - 4.2. La compensación de horas no laboradas a las que refiere el presente documento es aplicable para el personal indicado:
    - Trabajadores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto.
    - Trabajadores que no cuenten con medios digitales que le permitan laborar a distancia.
    - Trabajadores que una vez levantado el aislamiento social obligatorio (entiéndase cuarentena) por pertenecer al grupo de riesgo se les impida realizar la prestación presencial de sus labores.



#### 5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

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



5.1.1 Los/as trabajadores/as a los/las que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones<sup>1</sup> y que se reincorporen al trabajo deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas.

5.1.2 Los/as trabajadores/as que **durante** la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, **pueden realizar la recuperación de horas** bajo la modalidad de trabajo remoto o una modalidad mixta; para efectos de lo cual, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor.

5.1.3 En el marco de dicha compensación, el/la trabajador/a puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de

<sup>1</sup> De conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020

compensación correspondiente, previo acuerdo expreso y por escrito, ante la Oficina de RRHH de la EPS SEDALORETO S.A., o las que haga sus veces.

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

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

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

## 5.3. SOBRE EL CONTROL DE HORAS POR COMPENSAR Y EL INICIO DE LA COMPENSACIÓN

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

5.3.2. La Oficina de Recursos Humanos, o las que haga sus veces, deberá comunicar a los/las trabajadores/as las horas compensadas de manera trimestral, a fin que puedan contabilizar adecuadamente las horas pendientes de compensar a la empresa.

5.3.3. Para el inicio de la compensación de horas dejadas de laborar, es indispensable la **comunicación** a la oficina de RRHH, o las que haga sus veces; el jefe inmediato deberá informar **previamente** e indefectiblemente a la Oficina de recursos humanos el inicio de la compensación.





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

## 5.4. MECANISMOS DE COMPENSACIÓN DE HORAS

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

- a) A razón de dos (2) **horas diarias máximas adicionales a su jornada de trabajo**, de manera presencial o remota. Para el cómputo, se considerará horas completas, No se considerarán para la compensación, las labores prestadas en lapsos menores a 01 hora.
- b) Adicionalmente a la recuperación de horas durante su jornada laboral, el personal administrativo que a la fecha no labora los sábados y teniendo en cuenta la cantidad de horas por devolver y con el fin de que concluyan la devolución de horas, deberán realizar la devolución de horas **los días sábados** hasta en 8 horas diarias.

Asimismo, de acuerdo a las necesidades de servicio y previa coordinación con el trabajador se podrán ampliar la recuperación de horas diarias en 01 a 02 horas.

- 
- 
- 
- 
- c) Para los trabajadores que realizan labores operativas de Producción, la Gerencia de Operaciones realizará la **ampliación en la programación de turno** previa coordinación con el trabajador y la Oficina de Recursos Humanos. En caso el/la trabajador/a opte por compensar más horas de las señaladas en el párrafo anterior, debe contar con la autorización de su jefe/a inmediato/a.
- d) Con las **vacaciones pendientes** de goce del/de la trabajador/a, serán determinadas por la EPS SEDALORETO S.A en coordinación con el/la trabajador/a; a falta de acuerdo prima la definición de la empresa, conforme al artículo N° 7 del Decreto Supremo N° 002-2019-TR.
- e) En lo que respecta al **adelanto de vacaciones**, este mecanismo de compensación será adoptado siempre y cuando sea solicitado voluntariamente por el/la propio/a trabajador/a, a través de un documento formal dirigido a su jefe/a, con copia a la Oficina de Recursos Humanos, respetando las disposiciones establecidas en la normativa que regula la materia.
- f) En lo que respecta a los trabajadores que puedan tener **horas extraordinarias** a su favor pendientes de compensar debidamente registradas, autorizadas y confirmadas por el área de Recursos Humanos de la EPS, deberán ser compensadas con las horas derivadas de la licencia con goce de haberes compensable otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria derivada por el COVID19. Para el efecto la Oficina de Recursos Humanos debe realizar las gestiones respectivas, y documentar lo necesario, informando a los trabajadores previa revisión del récord establecido.
- g) **Las capacitaciones** organizadas por la EPS que se encuentren dentro del PDP (Plan de Desarrollo de Personas de la Empresa y/o el Plan de Fortalecimiento de Capacidades aprobado con antelación para el año en curso, en el caso de las capacitaciones que irroguen costo) considerando las horas de capacitación de formación laboral (taller, curso, diplomado, programa de especialización, pasantía y conferencia) efectuadas siempre que estén relacionadas con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta. Durante la cuarentena, éstas podrán ser utilizadas también para compensar las horas derivadas de la licencia con goce de haberes compensable otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria derivada por el COVID19. Para el efecto la Oficina de Recursos Humanos debe realizar las gestiones respectivas, y documentar lo necesario, e incluir en el récord establecido de capacitaciones, y deberá comunicar a los trabajadores.
- h) Para **las capacitaciones** que no irroguen gasto a la empresa, podrán ejecutarse de manera inmediata y considerarse en la compensación, sin requerir la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas de la empresa y/o el Plan de Fortalecimiento de Capacidades o estar inscritas en este, siempre que la capacitación a la que acceda el/la trabajador/a esté estrictamente relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta. De manera previa a la ejecución de este tipo de capacitaciones, el/la trabajador, mediante correo electrónico o memorándum dirigido a la Oficina de Recursos Humanos, a través de su jefe/a inmediato/a, debe remitir la siguiente información:
- ✓ Temario de la capacitación.
  - ✓ Fechas y horario de la capacitación
  - ✓ Entidad y/o Empresa que brinda la capacitación.
  - ✓ Copia de la matrícula

Remitida la información por parte del/del trabajador (a), la ORH verifica que la capacitación se encuentre alineada a los objetivos institucionales y/o las

funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

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

- i) Excepcionalmente, en el marco de la recuperación, esta se puede realizar mediante trabajo remoto o trabajo mixto; cabe destacar que resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor, a cargo de la empresa.



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

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

- La zona de trabajo
- El horario de ingreso
- La jornada laboral establecida
- La hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria
- Las condiciones médicas del trabajador/a
- La condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado.
- El tiempo necesario para que el/la trabajador/a retorne a su domicilio
- Si es mujer gestante, si el/la trabajador/a tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral.

Dicha recuperación de horas puede efectuarse de forma presencial o a través de la ejecución de trabajo remoto o mixta, y debe ser informada previamente a la Oficina de Recursos Humanos.

5.4.4. En el caso de los/as trabajadores/as a los/las que hubiera sido otorgada la citada licencia con goce de remuneraciones y que luego se hubieran reincorporado mediante la modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la compensación de las horas no laboradas mediante la modalidad de trabajo remoto. Excepcionalmente, en el marco de la recuperación realizada mediante trabajo remoto, resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del trabajador.



## 5.5. 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.

5.5.1. Exoneración de horas de compensación por desvinculación de trabajadores/as debido a factores ajenos a su voluntad.

- Se exonera a los/as trabajadores/as que se desvinculen de EPS SEDALORETO S.A. sin que hayan podido efectuar la compensación de horas, del cumplimiento de las mismas, siempre que la desvinculación se produzca debido a factores ajenos a su voluntad, conforme con las causales de cese previstas en su régimen laboral, tales como: el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros, con excepción de la no renovación de contrato.<sup>2</sup>
- De manera previa, la Oficina de RRHH aplica la compensación de horas acumuladas en sobretiempo a favor del trabajador o compensación de horas



<sup>2</sup> Según el numeral 2.1 del artículo N° 2 del Decreto de Urgencia 078-2020



por capacitación ejecutadas fuera del horario de labores, o de acuerdo con los criterios desarrollados en el numeral 5.4.1 del presente documento. Luego de agotadas las acciones señaladas y en caso existieran horas restantes pendientes de compensación, procede la exoneración de horas indicada en el presente punto.

- Las horas que no son materia de compensación (que queden luego de descontar las horas de trabajo en sobretiempo y las horas de capacitación acumuladas), estas no serán consideradas –como tiempo de servicios– para el cómputo de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas<sup>3</sup>.



### 5.5.2. Compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del/de trabajador/a.

En el caso de los/as trabajadores/as que durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se encontraron bajo licencia con goce de haber, y cuyo vínculo laboral culminara antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere el numeral 5.1.1 de la presente directiva, como consecuencia de la renuncia o no renovación del contrato, EPS SEDALORETO S.A. aplica para la compensación de horas y en orden de prioridad, lo siguiente:

- a) Las horas acumuladas en sobretiempo a su favor, las horas de capacitación organizadas por la EPS y ejecutadas, o las horas de acuerdo con los criterios desarrollados en el numeral 5.4.1 del presente documento.
- b) En caso que luego de la aplicación de las medidas indicadas en el literal a) anterior, aún existieran horas restantes pendientes de compensación, el/la 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 2021<sup>4</sup> o la fecha que se establezca en las normas vigentes.
- c) En caso que hasta el 31 de diciembre de 2021<sup>5</sup>, el/la trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, EPS SEDALORETO S.A., a través de la ORH, deja constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/al trabajador/a al momento de su cese. Asimismo, la ORH lo hace de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR) a efectos de que la empresa lo incorpore en el Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación<sup>6</sup>.



### 5.5.3. Acciones de cobro en los casos de desvinculación del/de la trabajador/a por aplicación de sanciones administrativas o judiciales.

En el caso de trabajadores/as que durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se encontraron bajo licencia con goce de haber, y cuyo vínculo laboral culminara antes de cumplir con la compensación de horas a que se refiere el numeral 5.4.1, como consecuencia de la aplicación de una sanción

<sup>3</sup> Según el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 078-2020


<sup>4</sup> Fecha límite según el Decreto Urgencia N° 078-2020, artículo N° 3.

<sup>5</sup> Fecha límite según el Decreto Urgencia N° 078-2020, artículo N° 3.2

<sup>6</sup> El registro indicado se ubica en la página de servir:



<https://app.servir.gob.pe/CompensacionPortal/faces/seguridad/index.xhtml>

administrativa o judicial, EPS SEDALORETO S.A aplica para la compensación de horas, en orden de prioridad, lo siguiente:

- 
- a) Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas, de acuerdo con los criterios desarrollados en el numeral 5.4.1 del presente documento.
  - b) Si los mecanismos de compensación señalados en el literal a) anterior resultaran insuficientes para la compensación de horas, la EPS SEDALORETO a través de la Oficina de RRHH, aplicará el descuento de las horas no compensadas de la liquidación de beneficios sociales y/o las vacaciones no gozadas o trucas que tuviera acumuladas el/la trabajador/a al momento del cese.
  - c) En caso las acciones señaladas en el presente punto no resultaran suficientes para compensar el pago de las horas de licencia con goce de haber otorgadas, EPS SEDALORETO S.A. a través de la Oficina de Recursos Humanos, deja constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al trabajador al momento de su cese. Asimismo, la Oficina de RRHH de la EPS deberán poner de conocimiento de SERVIR incorporándolo en el **Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación.**



## 5.6. RESPONSABILIDADES

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

## 6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 6.1 Las horas dejadas de laborar por las facilidades brindadas como reducciones de horarios, en el marco de la pandemia del COVID19, también podrán compensarse bajo estos lineamientos.
- 6.2 Los aspectos operativos no previstos en el presente documento, son resueltos por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- 6.3 Las fechas límites, así como las medidas, a las que hace alusión el presente documento se actualizarán automáticamente, en base la vigencia, prórroga y/o modificatorias de la normativa especial que regula la materia.
- 6.4 La vigencia de los lineamientos del presente documento, está sujeta a la vigencia del marco normativo que regula la compensación de horas dejadas de laborar en el sector público, debiéndose adecuar a sus respectivas modificatorias y/o prorrogas.

