



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la determinación de modalidades de trabajo durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19 a personal que no cuenta con vacunación completa
b) Alcances del Decreto de Urgencia N° 055-2021

Referencia : Oficio N° 1446-2021-EF/43.02

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, consulta a SERVIR lo siguiente:

- Desde el 15 de diciembre de 2021, al grupo de servidores que realizan labores presenciales en las entidades públicas y que no cuentan con las dosis completas para la vacuna contra la COVID-19 ¿El empleador del sector público los puede obligar a vacunarse con las dosis completas contra la COVID-19, a fin cumplir con la disposición normativa establecida por el Gobierno Central y continuar haciendo trabajo presencial, o, en su defecto, los debe pasar a realizar trabajo remoto, a pesar que existe la necesidad de la entidad para que realicen labores presenciales?

II. Análisis:

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el



presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la determinación de la modalidad de trabajo aplicable durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19

- 2.4 Como consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020¹ y 029-2020², los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público procurando que la presencia de los servidores civiles –indistintamente de su régimen laboral– en los centros de trabajo se reduzca al mínimo indispensable³.
- 2.5 Para no interrumpir la prestación de servicios se creó el trabajo remoto⁴ como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.
- 2.6 Adicionalmente, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto, o no cuenten con acceso a los medios digitales que le permitan laborar a distancia o que, una vez levantado el aislamiento social obligatorio (cuarentena), su pertenencia a grupos de riesgo les impida efectuar prestación presencial de servicios.
- 2.7 De igual modo, surgió el trabajo en modalidades mixtas como una combinación del trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable para facilitar la organización de las labores de la entidad y, a la vez, reduciendo las oportunidades de contagio de los servidores.
- 2.8 La mecánica operativa de las modalidades de trabajo mencionadas han sido explicadas por SERVIR a través de la [«Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19» versión 3](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE⁵.
- 2.9 Cabe indicar que cada entidad tiene la potestad de determinar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, para ello, deberá tener en cuenta las normas vigentes que regulan el Estado de Emergencia Nacional y la relación de actividades autorizadas.
- 2.10 Sin perjuicio a ello, SERVIR -como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- exhorta a que la prestación presencial de servicios se reduzca a la menor cantidad posible de puestos, debiendo priorizar el trabajo remoto o, en su defecto, el trabajo en modalidades mixtas.

¹ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

³ Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁴ Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁵ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 21 de enero de 2021.



Alcances del Decreto de Urgencia N° 055-2021

2.11 Al respecto, debemos indicar que la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021⁶, establece lo siguiente:

“DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector Salud

A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.

Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.

Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.

El Ministerio de Salud, mediante resolución ministerial y en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria.”

2.12 De ello se colige que, el retorno gradual del personal de las entidades distintas del sector salud, para efectuar labores presenciales o mixtas, se encuentra sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos⁷:

- Que el servidor haya sido vacunado con dosis completas contra el COVID-19.
- Que se realice, previamente, la evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.
- Considerar la necesidad de servicio.

⁶ 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. Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 24 de junio de 2021

⁷ En tanto el Ministerio de Salud, no emita normas complementarias, el retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector Salud se rige por las normas legales vigentes, en este caso, por la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- Cumplir con el aforo máximo en los locales institucionales y las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud.
- Realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.

2.13 Finalmente, resulta menester señalar que mediante el numeral 14.7 del artículo 14° del Decreto Supremo N° 186-2021-PCM⁸, *Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19* y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, en relación a la obligatoriedad de acreditar el esquema completo de vacunación contra la COVID-19 por parte del personal que realice actividad laboral presencial, se estableció lo siguiente:

"[...]

14.7 Toda persona que realice actividad laboral presencial, deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.

En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. Siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas.

Para el caso de los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil. [...]
(Subrayado agregado)

2.14 En tal sentido, si bien mediante el numeral 14.7 del artículo 14° del Decreto Supremo N° 186-2021-PCM se instó a los trabajadores del ámbito de la actividad privada a acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19 bajo las consecuencias señaladas en dicha disposición, tal mandato legal no resultaría de aplicación para los servidores que prestan servicios en la Administración Pública por cuanto estos deberán regirse específicamente por lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 055-2020⁹ y las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo contenidas en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA /DGIESP-2021 "Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2" aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA; siendo que, las citadas normas legales son de estricto cumplimiento por parte de los servidores públicos.

⁸ Publicado el 23 de diciembre de 2021.

⁹ Cuyo contenido pertinente ha sido desarrollado en el presente informe.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

III. Conclusiones:

- 3.1 Con la finalidad de no interrumpir la prestación de servicios, durante el Estado de Emergencia Nacional, se creó el trabajo remoto como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.
- 3.2 Además, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto. Asimismo, surgió el trabajo en modalidades mixtas como una combinación del trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable para facilitar la organización de las labores de la entidad.
- 3.3 SERVIR -como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- exhorta a priorizar el trabajo remoto reduciendo la prestación presencial de servicios a la menor cantidad de puestos posible.
- 3.4 De acuerdo con la "[Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3](#), corresponde a los jefes determinar y remitir la información a la Oficina de Recursos Humanos sobre cuál es la modalidad de trabajo que resulta aplicable al personal que tiene a su cargo (trabajo presencial, trabajo remoto o modalidad mixta); así como, determinar quiénes se encontrarán con licencia con goce de haber compensable.
- 3.5 A efectos de que la entidad disponga la realización del trabajo presencial por parte de los/as servidores/as civiles, previamente deberá verificar que dichos servidores/as cumplan con el esquema completo de vacunación para COVID-19, así como los demás requisitos establecidos en el Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo contenidas en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA /DGIESP-2021 "Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA. En ese sentido, los servidores públicos deben cumplir cabalmente con estas disposiciones.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccco/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CQ83JVI