

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia 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 : Sobre compatibilidad del trabajo remoto y la representación sindical, en el marco del Decreto de Urgencia N° 026-2020

Referencia : Carta N° 045-2021/SNA-MVCS

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento "SNA-MVCS", haciendo referencia a la asignación de trabajo remoto, solicitan a SERVIR emitir opinión respecto a que la entidad en la que laboran ha impuesto de oficio a los dirigentes sindicales con fuero sindical la modalidad de trabajo remoto, motivo por el cual aluden la inobservancia de lo previsto en el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, entre otros, en desmedro de la remuneración y demás condiciones económicas, indicando que existiría incompatibilidad con los derechos que le asisten en el marco de los convenios colectivos para el ejercicio de la libertad sindical.

**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 priorización del trabajo remoto durante el Estado de Emergencia

- 2.4 En primer orden corresponde precisar que el trabajo remoto se rige por lo establecido en el Título II del 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; asimismo, se rige por el Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo 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 y la "Directiva para la aplicación del trabajo remoto", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE.
- 2.5 Seguidamente, corresponde remitirnos al Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual en torno al trabajo remoto establece lo siguiente:

***"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 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."*

(Énfasis añadido)

- 2.6 Como podrá advertirse, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 ha facultado a los empleadores públicos y privados a optar por el trabajo remoto siempre que la naturaleza de las labores lo permita; es decir que, no requiere el consentimiento del servidor para el cambio de modalidad presencial a remota.
- 2.7 Por disposición expresa del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 son obligaciones del empleador –en el marco del trabajo remoto– 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.
- 2.8 De otro lado, es pertinente indicar que el Decreto de Urgencia N° 055-2021, a través de su Única Disposición Complementaria Final, dispuso el retorno gradual al trabajo presencial de



los servidores civiles en las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, ello con la finalidad de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios que prestan<sup>1</sup>.

Dicha medida comprende a los servidores civiles 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, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.

2.9 En adición a ello, SERVIR ha emitido una serie de herramientas que coadyuvan en la ejecución del trabajo remoto y el desarrollo de habilidades. Una de estas herramientas es la "Guía para realizar el Trabajo remoto en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000048-2020-SERVIR-PE la cual incluye pautas para la aplicación del trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de los desafíos que nos presenta esta modalidad, entre los cuales están cambiar los mecanismos tradicionales de control del trabajo como el marcado de asistencia, entre otros.

2.10 De otra parte, se debe señalar que mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021, se ha dispuesto ampliar hasta el 31 de diciembre de 2022 la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505; y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020.

De este modo el trabajo remoto regirá hasta el 31 de diciembre del 2022, con el fin de prevenir los efectos de la pandemia generada por la Covid-19 y continuar protegiendo la salud de los trabajadores de los sectores público y privado hasta luego de la culminación de la emergencia sanitaria.

2.11 Finalmente se debe precisar que el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y la demás normativa relacionada al trabajo remoto tienen un ámbito de aplicación general que comprende a todos los servidores del sector público, lo que no excluye a los servidores dirigentes sindicales; motivo por el cual, resultan de obligatorio cumplimiento en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19; por lo que, se puede colegir que las normas legales mencionadas en el presente informe resultan compatibles con el ejercicio de la representación sindical, toda vez que bajo la modalidad de trabajo remoto se puede hacer uso de las licencias y permisos sindicales que se requieran.

<sup>1</sup> **Decreto Legislativo N° 1505 – Decreto Legislativo 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**  
«DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES  
[...]  
Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil De manera excepcional, hasta el 28 de julio de 2021, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares».



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. Conclusión

- 3.1 SERVIR, a través de una opinión técnica, no puede pronunciarse sobre casos concretos o específicos, como el de definir la pertinencia de optar por la modalidad de trabajo remoto o no. En este punto, se deja claro que el marco normativo vigente faculta a los empleadores del sector público –sin requerir la aceptación del trabajador– a modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.
- 3.2 Mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021 se ha dispuesto ampliar hasta el 31 de diciembre de 2022 la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505; de este modo, el trabajo remoto regirá hasta el 31 de diciembre del 2022, con el fin de prevenir los efectos de la pandemia generada por la Covid-19 y continuar protegiendo la salud de los trabajadores de los sectores público hasta luego de la culminación de la emergencia sanitaria.
- 3.3 El Decreto de Urgencia N° 026-2020 y la demás normativa relacionada al trabajo remoto tienen un ámbito de aplicación general que comprende a todos los servidores del sector público, lo que no excluye a los servidores dirigentes sindicales; motivo por el cual, resultan de obligatorio cumplimiento en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19; por lo que, se puede colegir que las normas legales mencionadas en el presente informe resultan compatibles con el ejercicio de la representación sindical, toda vez que bajo la modalidad de trabajo remoto se puede hacer uso de las licencias y permisos sindicales que se requieran.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jljb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Reg. 0043909-2021

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: MIBWOBWMCG