

**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"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-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 el retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas y la vacunación contra el COVID-19

Referencia : Oficio N° 655-GCGP-ESSALUD-2021

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Central de Gestión de las Personas (e) de Essalud realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Cuál es el porcentaje referencial que deben tener en cuenta las entidades públicas como medida de prevención contra el COVID-19?
- b) ¿Es posible exhortar y requerir a todos los trabajadores procedan a vacunarse el esquema completo contra la COVID-19 establecido por el Ministerio de Salud? ¿Qué medidas se pueden tomar en caso se cuente con trabajadores que desarrollan labor presencial que voluntariamente optaron por la no inoculación de la vacuna?
- c) ¿Es posible prohibir el ingreso al centro laboral a aquellos trabajadores que no cuentan con el esquema completo de vacunación contra la COVID-19? De ser positiva la interrogante, ¿cabe la posibilidad de descontar la remuneración del trabajador por la inasistencia debido a la prohibición de ingreso al centro laboral?, ¿puede configurarse abandono de puesto laboral debido a las inasistencias?

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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 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 el retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas y la vacunación contra el COVID-19

- 2.4 Al respecto, es preciso señalar que el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM¹, modificado posteriormente por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 063-2022-PCM, Decreto Supremo N° 069-2022-PCM y Decreto Supremo N° 076-2022-PCM, establece en el numeral 4.9 de su artículo 4 lo siguiente:

"4.9 Toda persona que realice actividad laboral presencial, debe acreditar haber recibido las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, siempre que se encuentre habilitada para recibirlas, según protocolo vigente, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.

(...)

Para los/las servidores/as civiles del sector público, 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."

- 2.5 Asimismo, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021, establece:

"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.

(...)"

- 2.6 En este punto, es preciso señalar que la Emergencia Sanitaria producida por la COVID-19 aún se encuentra vigente conforme al Decreto Supremo N° 003-2022-SA², por lo que se requiere que las

¹ Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social

² 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

"Artículo 1.- Prórroga de la declaratoria de emergencia sanitaria



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

entidades tomen en cuenta las medidas adecuadas para la prevención del contagio de la COVID-19 así como las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo contenidas en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021³ (Directiva MINSA), a fin de garantizar un ambiente seguro de trabajo, verificando que todos los empleados estén debidamente vacunados para la COVID-19 en sus tres dosis (primera y segunda dosis más la dosis de refuerzo). En ese sentido, los servidores deben cumplir cabalmente con éstas disposiciones.

- 2.7 En ese marco, es importante señalar que mediante el [Informe Técnico N° 000715-2021-SERVIR-GPGSC](#) de carácter vinculante se desarrolló sobre el deber del retorno al trabajo presencial respecto de aquellos servidores civiles que: i) hayan recibido las tres (3) dosis de vacunación y, que además de ello, ii) sus locales institucionales cumplan con las condiciones de salubridad y el aforo máximo establecido en la Directiva del MINSA y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021. En caso no producirse alguno de los presupuestos, se debe continuar realizando el trabajo remoto o mixto.

Los/las servidores/as civiles con factores de riesgo deben realizar trabajo remoto o mixto, de acuerdo a la necesidad del servicio y la evaluación clínica que realicen los médicos ocupacionales o quienes hagan sus veces en las entidades públicas.

- 2.8 En base a los criterios mencionados en el párrafo precedente, corresponde a los jefes determinar y remitir 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, de ser el caso. Ello, de acuerdo con la ["Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19"](#) versión 3.

Asimismo, es preciso señalar que, antes de optar por el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable, se recomienda a las entidades públicas evaluar la posibilidad de aplicar la medida excepcional establecida en la Cuarta Disposición Complementaria Final Decreto Legislativo N° 1505⁴, vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, referida a la asignación de nuevas funciones o variación de 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. No obstante, dicha medida no puede implicar la variación de la contraprestación⁵.

- 2.9 Por su parte, corresponde a los servidores públicos la vacunación contra el COVID-19 establecida en el cronograma del Ministerio de Salud para la población en general, de tal manera que puedan encontrarse habilitados para aplicarse la segunda, tercera o cuarta dosis de la vacuna contra el COVID-19, en los plazos establecidos en los protocolos de vacunación aprobados por el Ministerio de Salud.

Prorréguese a partir del 2 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo. (...)"

³ Directiva Administrativa que establece las disposiciones para el regreso y reincorporación de trabajadores a los centros de trabajo, en el contexto de la pandemia de la COVID-19, aprobada por la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA.

⁴ A través del Decreto de Urgencia N° 115-2021 (publicado el 30 de diciembre de 2021), se modificó la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 ampliándose hasta el 31 de diciembre de 2022

⁵ Para la variación de funciones se debe considerar el procedimiento establecido en la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE.



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"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.10 De otro lado, siendo la entidad quien determina de acuerdo a la normatividad señalada precedentemente, la modalidad de trabajo que resulta aplicable al personal, podrá restringir el acceso al centro laboral en la modalidad presencial, si el servidor no tiene dispuesto realizar labor presencial y no cuenta con la vacunación completa contra el COVID-19 (tres dosis), conforme al numeral 2.7 del presente informe.

III. Conclusiones

- 3.1. Mediante [Informe Técnico N° 000715-2021-SERVIR-GPGSC](#) de carácter vinculante, se desarrolló sobre el deber del retorno al trabajo presencial respecto de aquellos servidores civiles que: i) hayan recibido las tres (3) dosis de vacunación y, que además de ello, ii) sus locales institucionales cumplan con las condiciones de salubridad y el aforo máximo establecido en la Directiva del MINSa y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021. En caso no producirse alguno de los presupuestos, se debe continuar realizando el trabajo remoto o mixto.

Los/las servidores/as civiles con factores de riesgo deben realizar trabajo remoto o mixto, de acuerdo a la necesidad del servicio y la evaluación clínica que realicen los médicos ocupacionales o quienes hagan sus veces en las entidades públicas.

- 3.2 Corresponde a los jefes inmediatos determinar 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, de ser el caso.

Antes de optar por el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable, se recomienda a las entidades públicas evaluar la posibilidad de aplicar la medida excepcional establecida en la Cuarta Disposición Complementaria Final Decreto Legislativo N° 1505, vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, referida a la asignación de nuevas funciones o variación de 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. No obstante, dicha medida no puede implicar la variación de la contraprestación.

- 3.3 Siendo la entidad quien determina la modalidad de trabajo que resulta aplicable al personal, podrá restringir el acceso al centro laboral en la modalidad presencial, si el servidor no tiene dispuesto realizar labor presencial y no cuenta con la vacunación completa (tres dosis) contra el COVID-19, conforme al numeral 2.7 del presente informe.

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/kah

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

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: PYDVVIN