



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"

Lima,

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 : a) Sobre el trabajo remoto y la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo
b) Sobre el retorno al trabajo presencial de los servidores civiles en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19

Referencia : Carta S/N-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR la siguiente consulta:

¿Un trabajador que no cuente con el esquema completo de vacunación contra la COVID-19, se verá obligado a realizar trabajo remoto?

II. Análisis

Competencia 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.

Sobre el trabajo remoto y la Ley N° 31572 "Ley del Teletrabajo"

- 2.3. Es importante resaltar que la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021¹ (en adelante, la disposición), señala lo siguiente:

¹ 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.

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: OKTELHJ



"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"

“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.

(...)

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

(El énfasis es nuestro)

- 2.4. La citada disposición indica que, 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, y en tanto dure la emergencia sanitaria².
- 2.5. Respecto a mantener a los/as servidores/as realizando trabajo remoto, se debe aclarar que la vigencia de las normas sobre el trabajo remoto culmina el 31 de diciembre de 2022, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021³ que dispuso modificar el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020⁴ referida a la vigencia del Título II sobre el trabajo remoto⁵, en los siguientes términos:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta.- Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)”.

² La emergencia sanitaria se encuentra vigente conforme al Decreto Supremo N° 015-2022-SA, hasta el 25 de febrero de 2023.

³ Decreto de Urgencia N° 115-2021, “Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505”. Publicado el 30 de diciembre de 2021 en el diario oficial “El Peruano”.

⁴ 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.

⁵ Asimismo, el Título II del Decreto de Urgencia N° 26-2020 resulta ser la base legal de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior en el marco de la emergencia sanitaria.

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: OKTELHJ



"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"

- 2.6. Por lo tanto, los extremos de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 (publicado el 24.06.2021) que hacen referencia al trabajo remoto habrían quedado derogados tácitamente⁶ por el artículo 2 del posterior Decreto de Urgencia N° 115-2021 (publicado el 30.12.2021), pues el objeto regulado por el primero resulta incompatible con el efectuado por el decreto de urgencia posterior⁷ que señala la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 2.7. Por otro lado, en la fecha 7 de setiembre de 2022 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Ley N° 31572 "Ley del Teletrabajo" en cuyo artículo 1 y 3 establece su objeto y características, respectivamente:

"Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 3. Teletrabajo

3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (...)"

- 2.8. En este sentido, la norma del teletrabajo es diferente a la del trabajo remoto, dado que esta última se dio con la finalidad de preservar la vida y la salud, así como prevenir la propagación del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional y cuyo marco legal se encuentra regulado en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que va de la mano con la declaratoria de emergencia sanitaria; mientras que, el teletrabajo al ser una modalidad especial de prestación de labores existe independientemente de ésta, pues dicha modalidad se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos.
- 2.9. Dado dicho contexto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos interpreta que el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.
- 2.10. En razón a ello, las entidades públicas podrán mantener realizando trabajo remoto a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.

⁶ El artículo 3 del Título Preliminar del Código Civil establece que la derogación de una ley puede darse de manera expresa o tácita, presentándose este último supuesto cuando el objeto regulado por la ley anterior es incompatible con la efectuada por la ley nueva o cuando la materia de aquella es regulada de manera integral por la nueva ley.

⁷ A manera de ilustración, el Quinto Pleno Casatorio Civil de la Corte Suprema de Justicia de la República (Cas. N° 3189-2012-Lima. Considerando 220) señaló lo siguiente: "La derogación tácita resulta de la incompatibilidad, contradicción o absorción, entre las disposiciones de la ley nueva y de la antigua. Este principio, se deriva del aforismo romano: *lex posterior derogat priori*. Así, la incompatibilidad entre dos normas resulta de la imposibilidad de su aplicación concurrente"

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: OKTELHJ



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"

- 2.11. En este punto, el empleador podrá seguir utilizando la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3⁸, para la gestión del trabajo remoto, en lo que resulte concordante con lo expresado en el párrafo precedente.
- 2.12. Cabe enfatizar que, la Emergencia Sanitaria producida por la COVID-19 aún se encuentra vigente conforme al Decreto Supremo N° 015-2022-SA⁹, requiriéndose por tanto que las entidades públicas tomen en cuenta las medidas adecuadas para la prevención del contagio de la COVID-19, lo que implica la etapa del retorno gradual a la presencialidad.

Sobre el retorno al trabajo presencial de los servidores civiles en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19

- 2.13. En concordancia con lo desarrollado en los párrafos precedentes, luego del 31 de diciembre de 2022, corresponderá continuar con el retorno gradual al trabajo presencial que deberá completarse hasta el término de la emergencia sanitaria, en concordancia con lo señalado en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021¹⁰, el cual se sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos, durante la vigencia de la emergencia sanitaria:
- Que el servidor haya sido vacunado con dosis completas contra el COVID-19¹¹.
 - 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.
 - 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.
- 2.14. Ahora bien, complementario a los mencionados requisitos, las entidades deberán cumplir con disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo contenidas en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva 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 (Directiva MINSA) y modificada mediante Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA¹².

⁸Ver en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1574152/Gu%C3%ADa%20operativa%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20durante%20la%20emergencia%20sanitaria%20por%20el%20COVID-19.pdf>.

⁹ Decreto Supremo N° 015-2022-SA publicado el 16.08.2022. En su artículo 1 señala prorrogar a partir del 29 de agosto de 2022 por un plazo de 180 días calendario, la emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA y modificatorias.

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.

¹¹ Resulta importante señalar que subsiste la disposición 4 referida a la sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo, contenida en el literal d) del numeral 6.2 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria, la cual señala – entre otras medida para asegurar ambientes saludables frente a la COVID-19- la importancia de informar los beneficios de la vacunación en la prevención de formas graves de la enfermedad y la disminución de probabilidades de morir por la infección del virus SARS-CoV-2.

¹² La Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA estableció modificar los sub numerales 6.2.1 y 6.2.4 del numeral 6.2 del artículo VI, los mismos que quedaron redactados de la siguiente manera:

"VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

(...)

6.2 Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo

6.2.1 Disposiciones para el regreso al trabajo

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: OKTELHJ



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"

- 2.15. Respecto a los servidores civiles con factores de riesgo para COVID-19 podrán realizar trabajo presencial, remoto o mixto, según la necesidad del servicio, previa valoración de la información clínica disponible, por parte del Médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo, o quien haga sus veces, a fin de precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada servidor; ello de acuerdo con el numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria.
- 2.16. Finalmente, cabe acotar que el Decreto Supremo N° 151-2022-PCM, publicado el 29 de diciembre de 2022, declaró el 2 de enero de 2023 como día no laborable en el sector público, por lo que el retorno a las labores presenciales de los servidores deberá considerarse desde el 3 de enero de 2023.

Conclusiones

- 3.1 El trabajo remoto se instauró con la finalidad de prevenir la propagación del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional y cuyo marco legal se encuentra regulado en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Su vigencia culmina el 31 de diciembre de 2022 de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021, el cual derogó tácitamente los extremos de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 que hacen referencia al trabajo remoto en el marco del retorno gradual al trabajo presencial.
- 3.2 Los/as servidores/as públicos/as que se encuentran prestando servicios en la modalidad de trabajo remoto o mixto, deberán retornar a realizar sus labores de manera presencial desde el 3 de enero de 2023. No obstante, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos interpreta que el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 permite a las instituciones públicas aplicar trabajo remoto dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023.
- 3.3 En ese sentido, se debe entender que la regla general es que los/as servidores/as públicos/as retornan a labores presenciales el 3 de enero de 2023. Asimismo, las instituciones públicas en base al análisis de sus necesidades institucionales, podrían mantener en trabajo remoto a aquellos/as servidores/as, hasta el 25 de febrero de 2023.

Se establece el proceso de regreso al trabajo de aquellos trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio, que no son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19, bajo los siguientes criterios:

- El retorno o reincorporación del personal con factores de riesgo para COVID-19, se efectuará considerando la tarea, distanciamiento, ventilación y jornada laboral.
- Se recomienda que los trabajadores con vacunación incompleta o pendiente deben presentarse al servicio de seguridad y salud en el trabajo, o quien haga sus veces, para completar su esquema de vacunación y retornar al trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad de servicio.

(...)

6.2.4 Disposiciones para el regreso al trabajo o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19

Para la reanudación de trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tener en consideración lo siguiente:

- a) La información clínica disponible (antecedentes y/o informes médicos o data médica) debe ser valorada por el Médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o quien haga sus veces, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador.
- b) Los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo definidos por el Médico ocupacional realizan trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad del servicio."

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: OKTELHJ



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"

- 3.4 A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales. Tiene base legal en la Ley N° 31572 "Ley del Teletrabajo" y su implementación está condicionada a la publicación de su reglamento.

Atentamente,

Firmado por
MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCIA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
LOURDES VIRGINIA DE HAAN OLORTIGUE
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BBBI/meccg/lvdho
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022
Reg. 38792-2022

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: OKTELHJ