



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° -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 las disposiciones para realizar trabajo presencial en el Sector Público, en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19

Referencia : Oficio N° 060-2021-CVH-OAF/URH

#### I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Centro Vacacional Huampaní realiza a SERVIR la siguiente consulta:

¿Puede el Centro Vacacional Huampaní por intermedio de la Unidad de Recursos Humanos prohibir el ingreso al centro de labores a los trabajadores que no cuentan con las dos dosis de vacunas contra la COVID-19?, y de ser el caso, sírvase a brindar el sustento legal correspondiente.

#### 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 las disposiciones para realizar trabajo presencial en el Sector Público

2.4 Mediante el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM<sup>1</sup> se prorrogó el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del sábado 1 de enero de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.

2.5 A través de su artículo 14 se establecieron determinadas restricciones focalizadas, siendo algunas de estas las relacionadas al desarrollo de la actividad laboral presencial en el sector público, conforme a 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.*

*(...)*

*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."*

2.6 En este punto, es preciso recordar que de acuerdo con el capítulo 3 (Modalidades de Trabajo) de la "[Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, 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.

2.7 Asimismo, es importante resaltar que el regreso o reincorporación al trabajo presencial debe estar enmarcado en un contexto de efectividad de jornada laboral, evitando que las personas realicen labores de manera presencial innecesariamente y la exposición innecesaria al riesgo de contagio de COVID-19<sup>2</sup>.

En esa línea, SERVIR exhorta a los titulares de las entidades públicas a disponer la aplicación del trabajo remoto para sus servidores públicos, cuyas funciones sean compatibles con esta modalidad de trabajo. Para aquellos puestos en los que no sea posible el trabajo remoto se puede disponer otras medidas como la aplicación de modalidades mixtas, la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para el grupo de riesgo COVID-19 y la colaboración laboral<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 23 de diciembre de 2021

<sup>2</sup> De conformidad con el numeral 6.2 de 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

<sup>3</sup> <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/575030-comunicado>



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"

- 2.8 Siendo así, en atención a la consulta planteada, 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<sup>4</sup>, así como los demás requisitos establecidos en el Decreto de Urgencia N° 055-2021<sup>5</sup> 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.

### III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 SERVIR exhorta a los titulares de las entidades públicas a disponer la aplicación del trabajo remoto para sus servidores públicos, cuyas funciones sean compatibles con esta modalidad de trabajo.
- 3.3 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.

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

<sup>4</sup> De acuerdo con el numeral 5.1.38 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA /DGIESP-2021, se define como trabajador vacunado: "Toda persona natural que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado, que haya cumplido con el esquema de vacunación para COVID-19 establecido por el Ministerio de Salud, primera y segunda dosis y dosis de refuerzo, acreditado por su certificado de vacunación.

<sup>5</sup> Respecto a los alcances del Decreto de Urgencia N° 055-2021 se recomienda revisar el [Informe Técnico N° 002188-2021-SERVIR-GPGSC](#).