

**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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-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 la determinación de modalidades de trabajo durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19

Referencia : Documento con registro N° 0031186-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. De acuerdo al marco legal vigente ¿Es obligatorio que los servidores públicos se vacunen contra el covid-19?
- b. Cuáles serían los efectos laborales si el servidor no se vacuna contra el Covid -19 ¿Cabe un procedimiento administrativo en su contra? ¿Es causal de cese no vacunarse - (Decretos Legislativos 276, 728 y CAS)?
- c. Si el servidor decide no vacunarse ¿Podría realizar trabajo remoto o trabajo mixto?

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.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

- 2.4 Como producto 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 Finalmente, 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.

Alcances del Decreto de Urgencia N° 051-2021

- 2.11 Respecto a este punto, es preciso remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001225-2021-SERVIR-GPGSC](#), a través del cual se concluyó lo siguiente:

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.

"Corresponderá al Ministerio de Salud, en su condición del ente rector del Sistema Nacional de Salud, emitir pronunciamiento respecto de la necesidad de emitir disposiciones complementarias para viabilizar el retorno a las actividades presenciales o mixtas del personal de la salud y administrativo vacunado contra la COVID-19, que presta servicios en los establecimientos de salud, o si en su defecto, deberán seguir aplicando las disposiciones aprobadas por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA."

- 2.12 Finalmente, cabe señalar que, a efectos de establecer si alguna conducta de un servidor es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, deberá verificarse: i) que la misma se haya cometido en ejercicio de sus funciones y, ii) la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la Ley del Servicio Civil, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves⁶.

Dicha labor debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

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 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.
- 3.4 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.
- 3.5 Respecto a los alcances del Decreto de Urgencia N° 051-2021, es preciso remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001225-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.

⁶ Tal como se señala en el numeral 98.1 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.6 A efectos de establecer si alguna conducta de un servidor es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, deberá verificarse: i) que la misma se haya cometido en ejercicio de sus funciones y, ii) la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves.

Dicha labor debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

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/ccg

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: **ZGJHGXH**