

**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 : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la aplicación del trabajo remoto a los servidores contratados en mérito a los decretos de urgencia emitidos durante la Emergencia Sanitaria y otros

Referencia : Oficio N° 062-ORH-OA-GRPS-ESSALUD-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Prestacional Sabogal formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Resulta procedente la asignación de trabajo remoto al personal denominado CAS COVID, contratado en el marco de los Decretos de Urgencia N° 02-2020 y 120-2020 para la prestación de servicios en nuestros establecimientos de salud de prestación, control, diagnóstico y tratamiento de nuestros pacientes afectados con el coronavirus?
- b. ¿Se encontraría permitido asignarle funciones diferentes para las que fue contratada, contrarias a las que se especifican de forma explícita en los Decretos de Urgencia antes indicados (atención a personas afectadas por el CORONAVIRUS) pero afines a las de su línea de carrera, en orden a viabilizar el dictamen que califica a la madre gestante o lactante o el trabajador como apto para la realización de trabajo remoto?
- c. En los procesos de selección que se lleven a cabo para la contratación de este personal, sería posible establecer disposiciones que limiten la participación del personal comprendido en el grupo de riesgo, estado de gestación o madres lactantes ¿Se entendería ello como una afectación al principio de igualdad de oportunidades o por el contrario sería considerado como discriminación?

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 aplicación del trabajo remoto a los servidores contratados en mérito a los decretos de urgencia emitidos durante la Emergencia Sanitaria

- 2.4 En principio, debemos señalar que si bien existen algunas contrataciones de personal para la atención de la Emergencia Sanitaria causada por la COVID-19, bajo régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que se encuentran exoneradas de un concurso público, ello no implica que el personal contratado no sea beneficiario de los derechos laborales establecidos en dicho régimen laboral, debido a que estos se encuentran reconocidos legalmente por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.
- 2.5 En otras palabras, los contratos administrativos de servicios celebrados para la atención de la Emergencia Sanitaria causada por la COVID-19 acarrearán los mismos derechos y obligaciones para las partes que cualquier otro contrato administrativo de servicios regular, siendo que su única diferencia radica en la omisión del concurso público para el acceso y condicionada su vigencia a la Emergencia Sanitaria.
- 2.6 Establecido ello, cabe señalar que de acuerdo con el artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establece que *“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”*.

Asimismo, mediante el artículo 17 del citado decreto de urgencia se faculta 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.

- 2.7 En ese marco, las entidades deberán disponer las acciones necesarias para garantizar que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral o si pertenece o no al grupo de riesgo) realicen o continúen con la prestación de labores desde sus domicilios, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.

Del cumplimiento de requisitos para acceder a cargos en el Estado

- 2.8 El acceso a la función pública es un derecho que cualquier ciudadano podría ejercer, existen requisitos legalmente establecidos que se deben observar en mérito a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política vigente¹. En el caso de los servidores sujetos al régimen

¹ Constitución Política del Perú de 1993

«Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. [...]»



del Decreto Legislativo N° 276, dichos requisitos los podemos encontrar en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP)². Si bien este artículo emplea el término «postular», el mismo debe entenderse en sentido amplio. Lo que significa que los requisitos contemplados en él son para acceder a puestos en el Estado indistintamente de la modalidad de vinculación.

- 2.9 Una de dichas exigencias es la contenida en el literal d), la cual demanda que las personas que van a ocupar un puesto en la administración pública reúnan los requisitos propios de la plaza vacante. Estos se encuentran contenidos en los instrumentos de gestión de cada entidad (MOF, Clasificador de cargos, etc.) y su observancia deviene en obligatoria.
- 2.10 Por lo que, las personas que ingresan a ocupar un puesto en el Estado deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 2.11 De ahí que, las oficinas de recursos humanos elaborarán los perfiles de puesto de la entidad, observando para ello, las normas con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, que establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, estos aspectos deberán ser considerados para la elaboración del perfil de puesto.
- 2.12 Finalmente, cabe señalar que el acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme lo establece el artículo 9 de la LMEP.

III. Conclusiones

- 3.1 Los contratos administrativos de servicios celebrados para la atención de la Emergencia Sanitaria causada por la COVID-19 acarrean los mismos derechos y obligaciones para las partes que cualquier otro contrato administrativo de servicios regular, siendo que su única diferencia radica en la omisión del concurso público para el acceso y condicionada su vigencia a la Emergencia Sanitaria.
- 3.2 Mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 se faculta 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.
- 3.3 Asimismo, las entidades deberán disponer las acciones necesarias para garantizar que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral o si pertenece o no al grupo de riesgo)

² Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

«Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

a) Declaración de voluntad del postulante.

b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.

c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

f) Los demás que se señale para cada concurso.» (Énfasis agregado)



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"

realicen o continúen con la prestación de labores desde sus domicilios, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.

- 3.4 Las personas que ingresan a ocupar un puesto en el Estado deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 3.5 El acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme lo establece el artículo 9 de la LMEP.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/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: **WDYWFSG**