

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Determinación de modalidades de trabajo durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19

Referencia : Oficio N° 000005-2020-MIMP-AURORA-UGHT

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia el Director de la Unidad de Gestión del Talento Humano del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA nos formula las siguientes preguntas:

- a) ¿Cuál es el porcentaje de servidores/as que deben realizar labores de manera presencial y remota?
- b) ¿Cuál es el porcentaje máximo de servidores/as que pueden encontrarse sujetos a licencia con goce de haber compensable?
- c) ¿Cuándo debe culminar la licencia con goce de haber compensable de los/as servidores/as?
- d) ¿Hasta qué fecha se podrá seguir otorgando licencia con goce de haber compensable?

**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.

**Sobre las modalidades de trabajo durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19**

2.2 Como producto de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020<sup>1</sup> y 029-2020<sup>2</sup>, 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 indispensable<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

<sup>2</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

<sup>3</sup> Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020.



- 2.3 Para no interrumpir la prestación de servicios se creó el trabajo remoto<sup>4</sup> 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.
- 2.4 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.
- 2.5 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.
- 2.6 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»](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0000030-2020-SERVIR-PE<sup>5</sup>.

### Sobre la determinación de la modalidad de trabajo aplicable

- 2.7 Pese a que mediante el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM se establecieron horarios diferenciados de ingreso y salida al centro de labores, tanto para los servidores civiles que brindan atención a la ciudadanía como para aquellos que no lo hacen<sup>6</sup>, de ningún modo puede interpretarse que el artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM restablezca la

<sup>4</sup> Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 6 de mayo de 2020.

<sup>6</sup> **Decreto Supremo N° 116-2020-PCM – Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19**

«Artículo 10.- De las actividades del Sector Público y la atención a la ciudadanía

10.1 Las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno desarrollan sus actividades de manera gradual, para lo cual adoptarán las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto, implementando o habilitando la virtualización de trámites, servicios u otros. Para ello, el horario de ingreso y salida a los centros de labores (trabajo presencial) de los funcionarios, servidores, así como para cualquier persona que tenga vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza se realiza de la siguiente manera:

Actividad	Horario de entrada	Horario de salida
Personas que no brindan atención presencial a la ciudadanía	07:00 horas	16:00 horas
Personas que brindan atención presencial a la ciudadanía	10:00 horas	19:00 horas

10.2 Las entidades públicas pueden establecer mecanismos de programación de citas de atención al público mediante medios digitales para optimizar su programación.

10.3 Están excluidos de los horarios declarados en el presente artículo aquellas actividades indispensables, en todo tipo de entidad del sector público, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la actividad ordinaria de la entidad o empresa. Tales labores y la designación de los trabajadores respectivos que continuarán laborando son determinadas por el Titular de la entidad o quien éste delegue.

10.4 Las entidades del Sector Público, dentro de su capacidad y límites presupuestales autorizados de conformidad con las normas de la materia, deberán continuar garantizando la cadena de pagos, a los proveedores de bienes y servicios que hayan contratado».



totalidad de la prestación presencial de servicios. No debe pasarse por alto que el numeral 10.1 del referido artículo establece expresamente que la entidad deberá priorizar el trabajo remoto como mecanismo preferido de trabajo.

- 2.8 En tal sentido, de las normas que regulan la vigencia del Estado de Emergencia Nacional<sup>7</sup>, se advierte que estas han dispuesto el desarrollo gradual de actividades en las entidades públicas sin fijar porcentajes de servidores que deban ser asignados al trabajo presencial o trabajo remoto<sup>8</sup>.
- 2.9 Por lo que, si bien la entidad tiene la potestad de determinar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, 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.

### **Sobre el otorgamiento de licencia con goce de haber compensable**

- 2.10 Como mencionamos anteriormente, es prerrogativa de la entidad determinar el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable. No obstante, a fin de dar respuesta a las preguntas formuladas, consideramos oportuno recapitular lo que establece la normativa vigente.
- 2.11 Así tenemos que la licencia con goce de haber compensable se otorga, mientras dure la emergencia sanitaria, a los servidores civiles que pertenezcan a grupo de riesgo y cuyas labores no sean compatibles con el trabajo remoto<sup>9</sup>.

Igualmente, en tanto se encuentre vigente el Estado de Emergencia Nacional, la licencia con goce de haber compensable puede ser aplicada a servidores que –indistintamente de su pertenencia a un grupo de riesgo– no presten servicios esenciales incompatibles con el trabajo remoto<sup>10</sup>.

Adicionalmente, la licencia con goce de haber compensable también podrá ser solicitada por aquellos servidores que estén a cargo de familiares directos que cuenten con diagnóstico de COVID-19 o que pertenezcan al grupo de riesgo y que en ambos casos no se encuentren hospitalizados<sup>11</sup>.

- 2.12 De tal modo, queda claro que la facultad de la entidad para otorgar licencia con goce de haber compensable se encuentra supeditada a la vigencia de la emergencia sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional.

<sup>7</sup> A la fecha de emisión de este informe.

<sup>8</sup> Numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM.

<sup>9</sup> Numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

<sup>10</sup> Numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

<sup>11</sup> Inciso a) del numeral 16.1 del artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1499.



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 de la Universalización de la Salud"

- 2.13 Finalmente, señalamos que las entidades deben evaluar adoptar las diversas medidas extraordinarias aprobadas en el marco de la Emergencia Sanitaria<sup>12</sup> a efectos de reducir la duración de la licencia con goce de haber compensable, sin que necesariamente ello implique el retorno al trabajo presencial.

### III. Conclusiones

- 3.1 Las normas que regulan la vigencia del Estado de Emergencia Nacional han dispuesto el desarrollo gradual de actividades en las entidades públicas sin establecer porcentajes de servidores que deban ser asignados al trabajo presencial o trabajo remoto.
- 3.2 SERVIR exhorta a priorizar el trabajo remoto reduciendo la prestación presencial de servicios a la menor cantidad de puestos posible.
- 3.3 La facultad de la entidad para otorgar licencia con goce de haber compensable se encuentra supeditada a la vigencia de la emergencia sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional.
- 3.4 Las entidades deben evaluar adoptar las diversas medidas extraordinarias aprobadas en el marco de la emergencia sanitaria para reducir la duración de la licencia con goce de haber compensable sin que ello acarree el retorno al trabajo presencial.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

<sup>12</sup> Artículo 2 y Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505.

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: KNXADUS