



Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Medidas aplicables al personal en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la emergencia sanitaria producida por el COVID-19

Referencia : Oficio N° 1005-2020-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Jefe de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana nos formula las siguientes consultas:

- a) ¿Cuál sería el procedimiento que tendría que seguir la DRELM en relación al personal administrativo nombrado y contratado que no cuenta con los medios tecnológicos y de conectividad que garanticen su trabajo no presencial o remoto?
- b) En los Institutos de Educación Superior Pública a nuestro cargo existen trabajadores administrativos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 1057 (guardianes, trabajadores de limpieza, conductores de vehículos, etc.) los cuales desarrollan sus labores de manera presencial ¿cuál sería el procedimiento que tendríamos que seguir con relación a ellos?
- c) ¿Qué procedimiento debemos seguir con relación a los trabajadores administrativos que a la fecha están inubicables?
- d) ¿Qué hacer respecto del personal administrativo a quienes se les ha remunerado los meses de marzo y abril, pese a que sustentan su renuencia en trabajar de forma remota debido a que no cuentan con los medios tecnológicos y de conectividad necesarios? ¿Se debería proceder a recuperar la remuneración depositada? Ello considerando que no se ha realizado labor alguna y que, de acuerdo a las normas presupuestales, la remuneración corresponde como contraprestación de labor efectiva.

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.

Medidas aplicables al personal en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la emergencia sanitaria producida por el COVID-19

- 2.4 En mérito a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y modificatorias¹, a partir del 16 de marzo de 2020 empezó a regir en todo el territorio de la república el Estado de Emergencia Nacional (EEN), a través del cual se instauró un aislamiento social obligatorio y se limitó –entre otros– el ejercicio del derecho al libre tránsito, salvo los supuestos expresamente autorizados.
- 2.5 Como consecuencia de ello, se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020² y 029-2020³, los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público. Así, se previeron dos modalidades: i) Trabajo Remoto⁴; y, ii) Licencia con goce de haber compensable⁵; siendo que la medida aplicable a cada trabajador se determina evaluando factores como la naturaleza de las funciones del puesto y/o pertenencia a un grupo de riesgo de contagio del COVID-19.
- 2.6 Adicionalmente, la norma también autoriza a emplear otros mecanismos compensatorios. Estos pueden ser, por ejemplo, la programación del descanso vacacional o el goce adelantado del descanso vacacional aún no generado; ello en caso el servidor no desee acogerse a ninguna de las medidas ya señaladas.
- 2.7 En tal sentido, durante el EEN y hasta el término de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 (ES), las entidades deberán priorizar el trabajo remoto como modalidad de

¹ Decreto Supremo N° 044-2020-PCM – Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19

«Artículo 1.- Declaración de Estado de Emergencia Nacional

Declárese el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y dispóngase el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

[...]

Artículo 3.- Suspensión del ejercicio de Derechos Constitucionales

Durante el presente Estado de Emergencia Nacional queda restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f del mismo artículo de la Constitución Política del Perú».

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

³ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

⁴ Numeral 20.1 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁵ Numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020; inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

prestación de servicios para la mayoría de sus puestos compatibles⁶; evitando, en lo posible, que los servidores presten servicios de forma presencial.

- 2.8 Cabe anotar que la normativa vigente⁷ restringe al mínimo la asistencia de personal a los locales de las instituciones públicas durante el EEN. Estando a ello, únicamente resulta admisible que realicen labores presenciales aquellos servidores que desempeñan puestos imprescindibles para el funcionamiento de la entidad y que no puedan desarrollarse de forma remota.
- 2.9 En el caso de los servidores cuyos puestos no son considerados dentro del mínimo indispensable para el funcionamiento de la entidad y que, por la naturaleza de sus funciones, no pueden acogerse al trabajo remoto, deberán optar por alguna de las alternativas expuestas en los numerales 2.5 y 2.6 del presente informe. Lo mismo resultará de aplicación a aquellos servidores que no cuenten con las herramientas tecnológicas que les permita desarrollar trabajo remoto o que, por diversas circunstancias, no se les pueda informar de las labores que deberán desarrollar a distancia.
- 2.10 De otro lado, no se debe pasar por alto que de forma excepcional, y solo hasta el 31 de diciembre de 2020, las entidades se encuentran habilitadas a asignar a sus servidores nuevas funciones, o variar las ya asignadas, para evitar exponerlos a situaciones que representen un riesgo de contagio del COVID-19 o acumulen una mayor cantidad de horas de licencia con goce de haber compensable⁸.
- 2.11 Finalmente, señalamos que podrá obtener mayor detalle sobre las modalidades de trabajo durante la vigencia de la ES revisando la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE⁹, cuyo contenido constituye las pautas de observancia obligatoria que el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos estableció para todas las entidades públicas.

⁶ Decreto Supremo N° 094-2020-PCM - Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una 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 16.- De las actividades del Sector Público y la atención a la ciudadanía

Las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno, podrán reiniciar actividades hasta un cuarenta por ciento (40%) de su capacidad en esta etapa, 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, así como estableciendo, si fuera el caso, variación o ampliación de horarios de atención de la entidad. [...]». (Énfasis agregado)

⁷ 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

«DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

[...]

Segunda.- Medidas para el Poder Ejecutivo y suspensión de plazos

A partir de la vigencia del presente Decreto de Urgencia los pliegos del Poder Ejecutivo realizan las acciones que correspondan para reducir la asistencia del personal a su centro de labores, manteniendo solo aquellos que les permitan continuar con el cumplimiento de los servicios mínimos. [...]».

⁸ Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505.

⁹ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 6 de mayo de 2020.



III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del Estado de Emergencia Nacional, las entidades públicas solo pueden aplicar a los servidores civiles las siguientes alternativas: i) Trabajo remoto; ii) Licencia con goce de haber compensable; y, iii) Otros mecanismos compensatorios (vacaciones u otros).
- 3.2 Durante el EEN, la asistencia de personal a los locales de las instituciones públicas se debe reducir al mínimo indispensable. Es decir, solo en los puestos imprescindibles para el funcionamiento de la entidad y que no puedan desarrollarse de forma remota.
- 3.3 Los servidores que no son considerados dentro del mínimo indispensable para el funcionamiento de la entidad y que, por la naturaleza de sus funciones, no pueden acogerse al trabajo remoto, así como aquellos que no cuenten con las herramientas tecnológicas que les permita desarrollar trabajo remoto o que, por diversas circunstancias, no se les pueda informar de las labores que deberán desarrollar a distancia; se les deberá aplicar alguna de las alternativas expuestas en los numerales 2.5 y 2.6 del presente informe
- 3.4 Hasta el 31 de diciembre de 2020, de forma excepcional, las entidades podrán asignar a sus servidores nuevas funciones, o variar las ya asignadas, para evitar exponerlos a situaciones que representen un riesgo de contagio del COVID-19 o acumulen una mayor cantidad de horas de licencia con goce de haber compensable.
- 3.5 La "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE, es el documento de observancia obligatoria que desarrolla cómo se desarrollarán las modalidades de trabajo durante la vigencia de la ES.

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

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: UB2IPFA