



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas y la vacunación contra el COVID-19
b) Sobre la compensación de horas derivadas de la licencia con goce de haber en el marco del Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Oficio N° 3947-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefatura de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, y el retorno gradual al trabajo presencial en el sector público, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Resulta aplicable a las entidades públicas el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 168-2021-PCM¹ referido a la exigencia de vacunación de los trabajadores a fin de que puedan prestar servicios de forma presencial, o solo les aplica la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021-PCM²?

¹ Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. DEROGADO por la [Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 005-2022-PCM](#), publicado el 16 enero 2022.

(...)

14.7 A partir del 10 de diciembre de 2021, 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.

En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. Siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas.

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 **Decreto de Urgencia N° 055-2021-PCM - Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector Salud A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.

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: HC7TIDW

- b. ¿Qué acciones resultan pertinentes adoptar ante la negativa del personal a ser vacunado, y por lo tanto, no cumplan con acreditar el esquema completo de vacunación contra la COVID-19 para asegurar el retorno al trabajo presencial?
- c. ¿Cuál es el marco normativo a aplicarse en el supuesto que los servidores públicos no cumplieron con recuperar las horas generadas por la licencia con goce de haber sujeto a compensación hasta el 31 de diciembre de 2021?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023³ y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 2.2 Al respecto, resulta pertinente precisar q184-2020-pcm ue las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en adelante SAGRH, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos, por lo que, 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 el retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas y la vacunación contra el COVID-19

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 0073-2023-SERVIR-GPGSC⁴ (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), el cual desarrolla lo siguiente:

Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.

Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.

El Ministerio de Salud, mediante resolución ministerial y en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria.

³ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

⁴ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0073-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: HC7TIDW

- 2.4 En principio, debe señalarse que mediante el hoy derogado Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, se modificó, entre otros, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el **Decreto Supremo N° 168-2021-PCM** y el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el cual estableció en su numeral 14.7 que a partir del 10 de diciembre de 2021, 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.
- 2.5 Asimismo, dicho enunciado precisó que en el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral² (en adelante, TUO de la LPCL).
- (...)
- 2.7 Por tanto, la medida de suspensión del contrato de trabajo regulada en el TUO de la LPCL **no resultaba aplicable por las entidades del sector público**, aun cuando ostentaran el régimen laboral de la actividad privada, **ya que para los trabajadores del sector público que no contasen con el esquema completo de vacunación se había establecido en el último párrafo del enunciado materia de análisis una disposición específica, esto es, la aplicación de 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.

[El resaltado es nuestro]

- 2.5 Asimismo, a través del Informe Técnico N° 2782-2022-SERVIR-GPGSC⁵ (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), SERVIR indicó lo siguiente:
- 2.3 Es importante resaltar que la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-20211 (en adelante, la disposición), señala lo siguiente:

“Única.- Retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector salud

A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta,

⁵ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2782-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

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: HC7TIDW

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.

Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.

Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.

(...)

Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria."

(El énfasis es nuestro)

- 2.4. La citada disposición indica que, las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales, y en tanto dure la emergencia sanitaria.
- 2.5. Respecto a mantener a los/as servidores/as realizando trabajo remoto, se debe aclarar que la vigencia de las normas sobre el trabajo remoto culmina el 31 de diciembre de 2022, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021 que dispuso modificar el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020 referida a la vigencia del Título II sobre el trabajo remoto (...)
- 2.6. Por lo tanto, los extremos de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 (publicado el 24.06.2021) que hacen referencia al trabajo remoto habrían quedado derogados tácitamente por el artículo 2 del posterior Decreto de Urgencia N° 115-2021 (publicado el 30.12.2021), pues el objeto regulado por el primero resulta incompatible con el efectuado por el decreto de urgencia posterior que señala la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.
(...)
- 2.9. Dado dicho contexto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos interpreta que el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.

(El énfasis y subrayado es nuestro)

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: HC7TIDW

- 2.6 Siendo así, y en atención a las consultas a) y b), se tiene que, para el retorno gradual al trabajo presencial de los servidores del sector público en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, resultó aplicable la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021. En razón a ello, las entidades podían aplicar de manera facultativa el trabajo remoto o mixto a los servidores que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, según las necesidades institucionales, y en tanto dure la emergencia sanitaria.⁶

Sobre la compensación de horas derivadas de la licencia con goce de haber en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

- 2.7 Sobre este tema, SERVIR emitió opinión a través del Informe Técnico N° 0950-2023-SERVIR-GPGSC⁷ (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), el cual concluyó lo siguiente:

- 3.2 La Ley N° 31632 tiene por objeto establecer medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, referidos a la compensación de horas derivadas de la licencia con goce de haber otorgada a los servidores civiles, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre este tema, en el Informe Técnico N° 000096-2023-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar.

(...)

- 3.4 En el marco de la Ley N° 31632, las entidades públicas tienen el deber, dentro de los quince (15) días de entrada en vigencia de la ley en mención, de comunicar por escrito a los trabajadores el total de horas de licencia con goce de haber que adeudan. La ley en mención no ha previsto que un eventual incumplimiento en la comunicación de las horas pendientes de compensar al servidor genere, la condonación de las horas pendientes de compensación de un servidor. **Por lo tanto, los servidores civiles deben devolver las horas acumuladas de licencia con goce de haber mediante: a) con trabajo en sobretiempo y con capacitaciones; y b) con vacaciones adquiridas y pendiente de goce, en el marco de la Ley N° 31632.**

(El resaltado es nuestro)

- 2.8 De lo anterior, es importante destacar que, las disposiciones contenidas en la Ley N° 31632⁸, la cual estableció la compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, a través de trabajo en sobretiempo, capacitaciones y/o vacaciones adquiridas y pendiente de goce, se encontraron vigentes durante un (1) año contado desde la entrada en vigencia de la mencionada ley, es decir a partir del 02 de diciembre de 2022 hasta el 02 de diciembre de 2023.
- 2.9 Entonces, a partir de las consideraciones expuestas, y en atención a la consulta c) realizada, debemos mencionar que si bien se establecieron reglas para la compensación de horas o días acumulados por la licencia con goce de haber otorgada durante la pandemia, no obstante,

⁶ Para mayor detalle, véase el [Informe Técnico N° 2782-2022-SERVIR-GPGSC](#).

⁷ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0950-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

⁸ Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19

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: HC7TIDW



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 unidad, la paz y el desarrollo"

hasta el 02 de diciembre de 2023 tuvieron plazo los trabajadores para la devolución de dicho tiempo acumulado, a través de las formas de compensación establecidas en la Ley N° 31632.

III. Conclusiones

- 3.1 Para el retorno gradual al trabajo presencial de los servidores del sector público en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, resultó aplicable la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021. En razón a ello, las entidades podían aplicar de manera facultativa el trabajo remoto o mixto a los servidores que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, según las necesidades institucionales, y en tanto dure la emergencia sanitaria. Para mayor detalle, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 2782-2022-SERVIR-GPGSC.
- 3.2 Las disposiciones contenidas en la Ley N° 31632, la cual estableció la compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber en el marco del Estado de Emergencia Nacional por la COVID – 19, a través de trabajo en sobretiempo, capacitaciones y/o vacaciones adquiridas y pendiente de goce, se encontraron vigentes durante un (1) año contado desde la entrada en vigencia de la mencionada ley, es decir a partir del 02 de diciembre de 2022 hasta el 02 de diciembre de 2023.

Atentamente,

Firmado por
GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
KARINA KRISTHEL VALDIVIA HERRERA
Analista Jurídico i
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/kkvh/ascc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024
Reg. 40980 -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: HC7TIDW