



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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la identificación del personal en el grupo de riesgo para la aplicación del trabajo remoto

Referencia : Oficio N° 0022-2021-MTPE/2

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo traslada a SERVIR la consulta de una ciudadana que plantea lo siguiente:

¿Se debe presentar los documentos actualizados de la enfermedad crónica que padece para poder continuar con el trabajo remoto para el presente año 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 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 identificación del personal en el grupo de riesgo para la aplicación del trabajo remoto

- 2.4 En principio, debemos 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"*

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.

2.5 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.

2.6 Ahora bien, para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración del estado de emergencia nacional. Para tal efecto, de acuerdo con el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se ha establecido sobre el particular lo siguiente:

"Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias¹, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior".

2.7 En ese marco, las entidades públicas deberán identificar y hacer prevalecer a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos relacionados a casos de COVID-19² para la aplicación obligatoria del trabajo remoto, con el fin de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.

2.8 Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su calidad de ente rector de Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, emitió diversas disposiciones³ para la aplicación del Trabajo Remoto en las entidades públicas, dentro de las

¹ Dejada sin efecto por la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA y esta a su vez derogada por la Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA, la cual ha sido modificada por las Resoluciones Ministeriales N° 209-2020-MINSA, N° 240-2020-MINSA, N° 270-2020-MINSA, N° 375-2020-MINSA y N° 839-2020-MINSA

² Según lo establecido en el numeral 6.1.17 del documento técnico denominado "Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV2", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, se establece que las personas que tienen las siguientes características son parte del grupo de riesgo:

- Mayores de 65 años

- Presencia de, al menos, una de las siguientes comorbilidades: hipertensión arterial refractaria; enfermedades cardiovasculares; cáncer; diabetes; obesidad con IMC de 40 a más; enfermedad pulmonar crónica; otros estados de inmunosupresión y otros establecidos en el documento normativo vigente del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.

³ Disposiciones emitidas por SERVIR para la aplicación del trabajo remoto:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

cuales se encuentran aquellas para la identificación del personal comprendido en el grupo de riesgo.

- 2.9 Así tenemos que, de acuerdo con la ["Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas"](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000048-2020-SERVIR-PE, se establece que las Oficinas de Recursos Humanos podrán emplear encuestas, formatos de declaración jurada a cada servidor u otro mecanismo que tenga valor de declaración jurada, por lo que no es necesario en este contexto solicitar al servidor un examen médico o que la entidad lo realice.
- 2.10 Así también, la ["Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19"](#), versión 3, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE, recomienda revisar su Anexo 02 donde se propone un formato de levantamiento de información, el cual puede ser aplicado a través de llamadas telefónicas, correo o alguna otra herramienta como Formularios de Google, Survey Monkey, entre otras. Dicha información tiene carácter de declaración Jurada.
- 2.11 Por tanto, para la identificación del personal comprendido en el grupo de riesgo y la aplicación del trabajo remoto de manera obligatoria, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, las entidades deberán tener en cuenta las disposiciones emitidas por SERVIR al respecto.
- 2.12 Finalmente, cabe señalar que en caso que el personal comprendido en el grupo de riesgo desee realizar trabajo presencial voluntario, se deberá tener en consideración las disposiciones que emita la Autoridad Sanitaria, como por ejemplo el documento técnico "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", aprobado por Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA.

III. Conclusiones

- 3.1 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. Asimismo, para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración de estado de emergencia nacional.

- a) "Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19", contenido en el [Comunicado](#) emitido por SERVIR el 25 de marzo de 2020.
- b) La ["Guía de Trabajo Remoto para Líderes"](#), la cual ha sido ideada y diseñada para todas aquellas personas que tienen personal a cargo y propone pautas para orientarlos al momento de organizar el Trabajo Remoto;
- c) La ["Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto"](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE. Esta directiva tiene por objeto desarrollar las normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto regulado por el Decreto legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- d) La ["Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas"](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000048-2020-SERVIR-PE, a través de la cual se brindan los lineamientos específicos para los tres actores claves (las oficinas de recursos humanos, los jefes y los servidores) en la implementación del Trabajo Remoto.
- e) La ["Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19"](#), versión 3, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE. Este documento sirve de guía para las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, en el proceso de retorno a labores y adaptación para su funcionamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.2 En ese marco, las entidades públicas deberán identificar y hacer prevalecer a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos relacionados a casos de COVID-19 para la aplicación obligatoria del trabajo remoto, con el fin de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.
- 3.3 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emitió diversas disposiciones para la aplicación del trabajo remoto en las entidades públicas. Dentro de estas se encuentran aquellas para la identificación del personal comprendido en el grupo de riesgo conforme a lo señalado en los numerales 2.9 y 2.10 del presente informe, las cuales se deberán tener en consideración para la aplicación obligatoria del trabajo remoto, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.
- 3.4 En caso que el personal comprendido en el grupo de riesgo desee realizar trabajo presencial voluntario, se deberá tener en consideración las disposiciones que emita la Autoridad Sanitaria, como por ejemplo el documento técnico "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", aprobado por Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/kah

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: SENCISZ