



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Informe técnico vinculante sobre alcances del Decreto Supremo
N° 041-2022-PCM

Referencia : Oficio N° 256 -2022-JUS/OGRRHH de fecha 25 de abril de 2022

I. Objeto del Informe:

- 1.1 El presente informe tiene carácter vinculante, al haber sido aprobado por Consejo Directivo de esta entidad en Sesión N° -2022, acorde con la atribución establecida en el literal f) del artículo 4-B del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. La opinión vinculante del presente informe está referida a los alcances y aplicación de los alcances del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM.
- 1.2. El objeto del informe es precisar los alcances y aplicación del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, publicado el 23 de abril de 2022, en relación a las condiciones para el retorno al trabajo presencial de los/las servidores/as civiles, tomando en consideración lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 055-2022 y las demás normas legales vigentes relacionadas con la materia. Ello, en atención a la consulta formulada ante SERVIR por la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

II. Análisis:

Sobre la emisión de opinión vinculante

- 2.1 De conformidad con el literal g) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, SERVIR cuenta con la atribución de emitir opinión técnica vinculante en las materias propias de su competencia.
- 2.2 El Consejo Directivo de SERVIR en Sesión N° 005-2013 con fecha 31 de enero de 2013, acordó emitir opiniones vinculantes cuando se presente algunos de los siguientes supuestos:
 - i. Cuando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
 - ii. Cuando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del SAGRH.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- iii. Cuando se evidencie la existencia de un vacío legal que, de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el SAGRH.
- iv. Cuando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
- v. Cuando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.

2.3 Ahora bien, desde que inició la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), SERVIR¹ en su calidad de ente rector del SAGRH ha tenido la oportunidad de emitir diversos informes técnicos respecto de dicha materia²; sin embargo, en atención al Decreto Supremo N° 041-2022-PCM publicado el 23 de abril de 2022, resulta importante precisar los alcances y aplicación de dicho marco normativo, respecto a las condiciones para el retorno al trabajo presencial de los/las servidores/as civiles.

Por esta razón, a propuesta de la GPGSC el Consejo Directivo de SERVIR ha aprobado la emisión de opinión vinculante de conformidad con el supuesto i), en atención al estudio realizado sobre las modalidades de trabajo en la entidades públicas y la casuística de las consultas³ de las cuales se puede advertir que los operadores administrativos vendrían aplicando la citada norma legal con diferentes criterios. A manera de ejemplo, se tienen los siguientes casos⁴:

- **MINSA**: retornan puestos indispensables.
- **MINTRA**: aplicación del trabajo mixto.
- **MINEM**: aplicación del trabajo presencial al 100%.
- **INDECOPI**: aplicación del trabajo presencial al 100%.
- **Tribunal Constitucional**: Aplica las tres modalidades de trabajo.

Sobre la seguridad y salud en el trabajo

2.4. El principio de protección establecido en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) señala que, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones laborales sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.

2.5. Las disposiciones de la LSST son aplicables a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad

¹ Artículo 4 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo que ha sido modificado por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1450, publicado el 16 septiembre 2018.

² En el 2022, se tienen los siguientes informes técnicos: Informe Técnico N° 000058-2022-SERVIR-GDSRH, Informe Técnico N° 000068-2022-SERVIR-GPGSC, Informe Técnico N° 000280-2022-SERVIR-GPGSC, Informe Técnico N° 000504-2022-SERVIR-GPGSC, Informe Técnico N° 000525-2022-SERVIR-GPGSC.

³ Entre las consultas ante SERVIR sobre la casuística los alcances y aplicación del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, tenemos las siguientes:

- Oficio N° 235-2021-SUNEDU-03-10, remitido por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- Oficio N° 00062-2022-AGN/SG-OA-ARH, remitido por el Archivo General de la Nación.
- Oficio N° 491- 2023- EF/43.02, remitido por el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Oficio N° D000067-2022-CEPLAN-OGA, remitido por CEPLAN.
- Oficio N° 00028-2022-OSINFOR/05.2.1, remitido por el Organismo de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre.
- Oficio N° D000070-2022-CEPLAN-OGA, remitido por CEPLAN.
- Oficio N° 254-2022-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH, remitido por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

⁴ Información proporcionada por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos a partir del estudio realizado sobre las modalidades de trabajo en las entidades públicas.



privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia (artículo 2 de la LSST).

Sobre la seguridad y salud en el trabajo bajo el Contexto de la COVID-19 de acuerdo con las disposiciones del Ministerio de Salud

- 2.6. El artículo 16 de la LSST señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.
- 2.7. Asimismo, el Ministerio de Salud, en cumplimiento de su función rectora, es el encargado formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de las enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno, según el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161⁵, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- 2.8. Ahora bien, mediante Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA que aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 (en adelante, Directiva del MINSA), el Ministerio de Salud (MINSA) establece las disposiciones para el regreso y reincorporación de trabajadores a los centros de trabajo, en el contexto de la pandemia de la COVID-19.
- 2.9. La Directiva del MINSA distingue entre sus definiciones operativas los términos “regreso al trabajo post aislamiento social obligatorio”, “regreso al trabajo post cuarentena (por contacto directo)” y “reincorporación al trabajo”. Los dos primeros están reservados a identificar los procesos de retorno al trabajo posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio dispuesto por el Poder Ejecutivo o para trabajadores asintomáticos; mientras que, el último término se refiere al proceso de retorno a laborar cuando el trabajador, que fue diagnosticado con COVID-19, está de alta por el Médico tratante, y el Profesional del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo determina su aptitud para la reincorporación.
- 2.10. En el presente informe, de acuerdo a la consulta formulada⁶, se hace referencia al retorno o regreso al trabajo post aislamiento social obligatorio, en cuyo caso son de aplicación las “Disposiciones básicas para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo” y las “Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo” de la Directiva del MINSA.
- 2.11. En relación a las disposiciones básicas, para la vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto de la pandemia por la COVID-19 se han considerado siete (7) disposiciones de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos. Estos son: i) Asegurar la ventilación de los centros de trabajo, ii) Evaluación de la condición de salud del trabajador previo

⁵ Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1504, publicada el 11 de mayo de 2020.

⁶ Sobre los alcances y aplicación del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, publicado el 23 de abril de 2022, en relación a las condiciones para el retorno al trabajo presencial de los/las servidores/as civiles, tomando en consideración lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 055-2022 y las demás normas legales vigentes relacionadas con la materia.



al regreso al centro de trabajo, iii) Puntos de lavado o desinfección de manos, iv) Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo, v) Medidas preventivas de aplicación colectiva, vi); Medidas de protección personal y, vii) Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto de la COVID-19.

- 2.12. Asimismo, en relación a las "Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo", el numeral 6.2.1 de la Directiva del MINSA estipula las disposiciones para el regreso al trabajo, precisando que se establece el proceso de regreso al trabajo de aquellos trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio, que no son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19 y que tengan vacunación completa para COVID-19 establecido por el Ministerio de Salud, primera y segunda dosis y dosis de refuerzo. Bajo los siguientes criterios:
- a) Los trabajadores de grupos de riesgo con vacunación incompleta o pendiente deben continuar realizando actividades remotas.
 - b) El retorno o reincorporación del personal con factores de riesgo para COVID-19 debe ser progresivo, considerando el aforo, tarea y jornada laboral.
 - c) El retorno o reincorporación al trabajo en puestos de trabajo de alto o muy alto riesgo debe considerar jornadas semipresenciales por 30 días y reevaluación después de 30 días.
- 2.13. Asimismo, el Anexo N° 07 de la Directiva del MINSA establece mediante un flujograma, 3 condiciones que deben cumplirse en orden de prelación para disponer el trabajo presencial o semipresencial. Estas condiciones están relacionadas al cumplimiento de obligaciones por parte del empleador y a la aptitud del trabajador:
1. El empleador ha establecido todas las medidas preventivas en razón a la jornada laboral e infraestructura del puesto de trabajo.
 2. El empleador ha considerado la disposición de EPP de manera permanente.
 3. El trabajador cumple con los criterios médico ocupacionales para el puesto de trabajo presencial o semipresencial.

Sobre el retorno al trabajo presencial de los/las servidores/as civiles vacunados/as contra la COVID-19

- 2.14 Bajo el marco del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM⁷, publicado el 23 de abril de 2022, se ha establecido que de acuerdo a lo señalado en el Decreto de Urgencia N° 055-2021 y a fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas, se dispone que deben retornar al trabajo presencial los/las servidores/as civiles vacunados/as contra la COVID-19.
- 2.15 Es así que, el numeral 4.9 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM⁸, señala que toda persona que realice actividad presencial, debe acreditar haber recibido las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, siempre que se encuentre habilitada para recibir las, según protocolo vigente, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.

⁷ Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM.

⁸ Disposición que modifica el artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Asimismo, se señala que para los/las servidores/as civiles del sector público es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021.

- 2.16 Al respecto, el segundo párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del citado Decreto de Urgencia establece para el retorno al trabajo presencial o mixto, además de la evaluación del médico ocupacional, 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”***.
- 2.17 De ello se colige, que el deber del retorno al trabajo presencial es respecto de aquellos servidores civiles que hayan recibido las tres (3) dosis de vacunación y, que además de ello, sus locales institucionales cumplan con las condiciones de salubridad y el aforo máximo establecido en la Directiva del MINS⁹ y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021; a manera de ejemplo, en el caso de servidores civiles que tengan las tres (3) dosis de vacunación y que el local institucional no cumpla con el aforo máximo establecido¹⁰, se deberá continuar realizando el trabajo remoto¹¹ o mixto.
- 2.18 Se debe precisar que corresponde al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo vigilar el cumplimiento de las condiciones de salubridad y el aforo máximo establecido en la Directiva del MINS⁹ y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 –a cargo de los responsables del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la entidad¹²– conforme lo establecido en el literal f del artículo 42 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.19 Siendo esto así, de no producirse alguno de los presupuestos señalados, deberá continuarse realizando el trabajo remoto en atención al artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020¹³, el cual sigue vigente conforme al artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021¹⁴, que faculta a las entidades públicas a aplicar el trabajo remoto¹⁵ como mecanismo para la continuación de las labores en entidades y empresas del Estado; sin perjuicio de ello, resulta importante advertir que la intención del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM es que el retorno al trabajo presencial sea para todos los servidores civiles, con la finalidad de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas.

⁹ En la directiva se ha establecido en el punto 6.1 Disposiciones preliminares, se ha establecido que a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el centro de trabajo, se debe elaborar el “Plan para la vigilancia, prevención y control de la Covid en el trabajo”, el mismo que debe ser remitido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹⁰ El aforo máximo en los locales institucionales debe asegurar el distanciamiento físico conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021

¹¹ En atención al Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, prorrogado su vigencia con Decreto de Urgencia N° 115-2021.

¹² El proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo pertenece al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del SAGRH, conforme a la Directiva N° 002-2014 “Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR.

¹³ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 15 de marzo de 2020; en el marco de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional (EEN), mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establecieron medidas adicionales extraordinarias que permitan adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional.

¹⁴ Conforme a lo señalado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021 “Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505”, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 30 de diciembre de 2021.

¹⁵ De acuerdo con el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se ha establecido 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”.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 2.20 De otra parte, el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM¹⁶, ha establecido que aquellos servidores civiles con factores de riesgos realicen trabajo remoto o mixto, tomando en consideración la necesidad del servicio y la evaluación clínica que realicen los médicos ocupacionales o quien haga sus veces en la entidad pública. En ese sentido, aquellos que no se encuentren bajo dichos supuestos deberán realizar trabajo presencial.

III. Conclusión

El Consejo Directivo de SERVIR, en Sesión 007-2022 aprobó como interpretación vinculante el contenido del presente informe, que se resume en los siguientes acuerdos:

- 3.1 El Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, dispone que deben retornar al trabajo presencial los/las servidores/as civiles vacunados/as contra la COVID-19, a fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas.
- 3.2. El deber del retorno al trabajo presencial, es respecto de aquellos servidores civiles que hayan recibido las tres (3) dosis de vacunación y, que además de ello, sus locales institucionales cumplan con las condiciones de salubridad y el aforo máximo establecido en la Directiva del MINSA y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021. En caso no producirse alguno de los presupuestos, se deberá continuar realizando el trabajo remoto o mixto.
- 3.3 Los/las servidores/as civiles con factores de riesgo deben realizar trabajo remoto o mixto, de acuerdo a la necesidad del servicio y la evaluación clínica que realicen los médicos ocupacionales o quienes hagan sus veces en las entidades públicas.
- 3.4 Corresponde al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo vigilar el cumplimiento de las condiciones de salubridad y el aforo máximo establecido en la Directiva del MINSA y la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 –a cargo de los responsables del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la entidad– conforme lo establecido en el literal f del artículo 42 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/brr/spc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022
Reg. 0015300-2022

¹⁶ Disposición que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM.