



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N.º 05

AREA DE
RECURSOS
HUMANOS

Decenio de la igualdad de
oportunidades para mujeres y
hombres”- 2018 al 2027
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
independencia”

mejor
educación
mejores
peruanos

San Juan de Lurigancho, 18 de marzo de 2021.

OFICIO MULTIPLE N° 00006-2021-MINEDU-VMGI-DRELM-UGEL.05/ARH

Sr (a).

Directores de las Instituciones Educativas de la UGEL 05

San Juan de Lurigancho – El Agustino

Presente. -

ASUNTO : Disposiciones emitidas en marco de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19.

REFERENCIA : a) Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, Versión 3, SERVIR
b) Resolución N° 972-2020-MINSA

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo, y a la vez manifestar que, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el artículo 16 regula la figura del Trabajo Remoto, que 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.

Que, la Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM, aprueban los “Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo, durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el Covid-19, en el marco del Decreto Supremo N° 008-2020-SA”, cuya Segunda Disposición Complementaria Final establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emita la normativa complementaria que corresponda, en el marco de sus competencias, para la mejor aplicación de lo dispuesto en los referidos Lineamientos;

Por lo cual, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE, se aprueba por delegación, la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, versión 3.

Asimismo, el punto 2.2 de la referida guía indica que previo al regreso de los/as servidores/as a las entidades públicas, deben realizarse tres acciones clave para identificar los riesgos a los cuales los trabajadores podrían exponerse. La primera acción es la clasificación de puestos de acuerdo con sus funciones y el nivel de riesgo de exposición al COVID-19, la cual es elaborada y analizada durante la elaboración del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 de su Institución educativa. Luego, debemos identificar al personal que pueda ser considerado en el grupo de riesgo definido por el Ministerio de Salud. Para ello dado el cambio normativo, se recomienda revisar y aplicar nuevamente el Anexo 02, donde el ente Rector 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. Cabe precisar que, según la normativa vigente, las personas que tienen las siguientes características son parte de dicho grupo:

- 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



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N.º 05

AREA DE
RECURSOS
HUMANOS

Decenio de la igualdad de
oportunidades para mujeres y
hombres”- 2018 al 2027
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
independencia”

*mejor
educación
mejores
peruanos*

Para las servidoras que se encuentren en estado de gestación aplica lo señalado en la Ley N° 280487, Ley de protección a favor de la mujer gestante y madre lactante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, su reglamento (Decreto Supremo N° 009-2004-TR) y modificatorias.

Es importante asegurar que, al momento de recoger la información de todos los/as servidores/as civiles, se mantenga la confidencialidad y se comuniquen que la finalidad es mantener seguros a todos los/as servidores/as. Del mismo modo, recordarles que la información que brinden tiene carácter de declaración jurada.

Una vez recabada y sistematizada dicha información, de manera que solo se muestre la pertenencia o no al grupo de riesgo, manteniendo la confidencialidad del caso, de esta manera estaremos listos para la asignación de las modalidades de trabajo, se debe promover que requiera ir el menor número de días posibles al mes.

Igualmente, la presente guía indica respecto a los/as servidores/as que desempeñen funciones en la modalidad de trabajo presencial o una modalidad mixta que la incluya, debemos aplicar un tamizaje que permita identificar la presencia de sintomatología COVID-19, para ello tales servidores/as deben completar la información requerida en la Ficha de sintomatología COVID-19 para el regreso al trabajo (Anexo 03). La presencia de sintomatología será monitoreada de manera constante, en atención a las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Salud y en aplicación del Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de su Institución Educativa.

En tal sentido, resulta importante indicar lo señalado en el numeral 3 de la referida guía, sobre la priorización del trabajo remoto para la mayor parte de servidores, dejando que la menor cantidad posible de servidores realicen sus funciones de manera presencial; por lo que, la modalidad de trabajo debe estar determinada por factores:

- Identificación de los/as servidores/as considerados dentro del Grupo de Riesgo (Anexo 02), de acuerdo con la Resolución Ministerial N° 193-2020/MINSA y sus modificatorias, así como la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA.
- Características de los bienes y servicios que brinda y de las actividades críticas para el funcionamiento de la entidad, determinando cuáles deben brindarse indefectiblemente de manera presencial.
- El aforo máximo permitido para los locales de la entidad, de acuerdo con los estándares de distanciamiento establecidos por el Ministerio de Salud y otras recomendaciones consideradas en la presente guía. El riesgo del personal de contraer el COVID-19. Los/as servidores/as que son responsables del cuidado de personas de riesgo y/o personas en situación de vulnerabilidad.

Mediante, OFICIO MULTIPLE-000003-2021-GDSRH, de fecha 12 de marzo de 2021, la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, resalta la elaboración del plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de acuerdo con los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”, asimismo que los/as servidores/as considerados dentro del grupo de riesgo y aquellos que identifique el médico ocupacional, se deberá aplicar el trabajo remoto. Si este no fuera compatible con sus funciones, se podrá optar por la variación excepcional de funciones o la cooperación interinstitucional, de tal manera que se aplique el trabajo remoto. De no ser posible la aplicación de los mecanismos descritos, se opta por la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, salvo que el servidor elija otro medio compensatorio, como el goce de vacaciones pendientes y/o adelanto de las mismas, las que se realizan a solicitud del servidor, con acuerdo del jefe directo.

Según, Informe Técnico N° 0292-2021-SERVIR, la Autoridad Nacional del Servicio Civil precisa que a través del numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM se previó la posibilidad de que aquellos trabajadores que, perteneciendo a los grupos de riesgo de contagio de COVID-19, deseen asistir a realizar trabajo presencial podrían suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria.



PERÚ

Ministerio
de EducaciónUnidad de Gestión
Educativa Local N.º 05AREA DE
RECURSOS
HUMANOS

Decenio de la igualdad de
oportunidades para mujeres y
hombres"- 2018 al 2027
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
independencia"

mejor
educación
mejores
peruanos

Ello luego fue materializado a través de la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, la cual aprobó el formato de declaración jurada que los empleadores facilitarían a los trabajadores pertenecientes a los grupos de riesgo que voluntariamente deseen realizar trabajo presencial.

No obstante, la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM derogó entre otros el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, que habilitaba a los trabajadores pertenecientes a los grupos de riesgo a optar voluntariamente por realizar trabajo presencial, eliminando así la posibilidad de continuar empleando la declaración jurada aprobada a través de la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR.

Por lo tanto, atendiendo a lo establecido en las normas mencionadas en el párrafo anterior, las entidades públicas no podrán asignar trabajo presencial a los servidores que pertenecen a grupos de riesgo, inclusive si estos desean asumir el riesgo voluntariamente, debiendo optar por emplear las medidas aprobadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional que minimicen las posibilidades de contagio.

De otro lado, para el personal administrativo que a la fecha se encuentra de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior y esta no se encuentra identificada en el grupo de riesgo, corresponde a dichos servidores/as civiles asignarles nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1505, prorrogado por el Decreto de Urgencia N° 139-2020, siendo el propósito principal de esta medida priorizar el trabajo remoto, con el objetivo de que la mayor cantidad de trabajadores se encuentren bajo la referida modalidad, evitando que los servidores acumulen una mayor cantidad de horas de licencia con goce de remuneraciones que posteriormente deberán compensar.

Que, el artículo 16° y 17° del Decreto Legislativo N° 1499, establecen que los/a servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales, pudiendo ser concurrentes:

- a) Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil trabajador/a.
- b) Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a.
- c) Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
- d) Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a.
- e) Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

Para lo cual deberá adjuntar los documentos que lo acrediten y la Declaración Jurada de ser el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo no hospitalizado que cuenta con diagnóstico de COVID-19 o que pertenece al grupo de riesgo ante posible contagio.

De acuerdo a Guía de referencia, resulta importante mencionar que es responsabilidad de los jefes (Directores de las Instituciones Educativas) decidir e informar, tanto al ARH como a los/as servidores/as a su cargo, qué personal se encuentra o se encontrará bajo licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, sea debido a las características de sus funciones u otras condiciones propias del trabajador que no permitan que este realice trabajo presencial, remoto o bajo modalidades mixtas.

De acuerdo a lo señalado y al estar vigente el estado de emergencia sanitaria, aún se encuentra postergado el inicio de la prestación presencial del servicio educativo en las Instituciones Educativas, por lo que, se debe priorizar el trabajo remoto en lo que sea posible,



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N.º 05

AREA DE
RECURSOS
HUMANOS

Decenio de la igualdad de
oportunidades para mujeres y
hombres"- 2018 al 2027
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
independencia"

mejor
educación
mejores
peruanos

respecto al personal Docente, Administrativo y Auxiliares de Educación de nuestra jurisdicción, siendo que las modalidades presencial y semipresencial quedarían restringidas para aquellos servidores y funcionarios que realicen actividades que requieran desarrollarse presencialmente de manera indefectible, cumpliendo con el protocolo establecido en el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en la IE, las reglas sanitarias emitidas por la autoridad nacional de salud y las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación y el Gobierno Central.

Corresponde al Director de la Institución Educativa, realizar las siguientes acciones:

- Comunicar al trabajador mediante memorándum la modalidad de trabajo, adjuntando el "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en la IE", aprobada mediante resolución y remitido al MINSA.
- Podrá optar por la variación o asignación excepcional de funciones, cuando la naturaleza de las funciones del trabajador no fuera compatible con el trabajo remoto, considerando la necesidad institucional, perfil profesional y/o experiencia laboral del/la servidor/a.
- A los/as servidores/as considerados dentro del grupo de riesgo, se deberá aplicar el trabajo remoto; por lo que, no podrán asignar trabajo presencial.
- Las licencias con goce de haber sujeta a compensación posterior, debe estar debidamente sustentada (debido a las características de su función u otras condiciones propias del trabajador que no permitan que realice trabajo presencial, remoto o bajo modalidad mixta (establecido en la definición del personal a los que no se aplicará alguna de las modalidades de trabajo durante la emergencia sanitaria, numeral 3.1 de la guía) y las facilidades laborales establecidas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1499).

Finalmente, corresponde señalar lo establecido en el artículo 9° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, que aprobó la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", "9.1 El incumplimiento de las obligaciones de los/as servidores/as se tramita de acuerdo con las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario".

Se suscribe el presente documento, en mérito a las facultades delegadas por el Director Lic. Fernando Moreano Valenzuela, mediante Resolución Directoral N° 0001-2021 UGEL05-SJL-EA.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

.....
Mg. Cecilia Magaly Llanos Farías
Jefe del Área de Recursos Humanos
Unidad de Gestión Educativa Local N° 05.

CMLLF/J.ARH
LOV/EGRH

ARH2021-INT-0016960