

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre las modalidades de trabajo aplicables al personal que pertenece a grupos de riesgo y la realización de las pruebas serológicas o moleculares
b) De la variación de funciones a los servidores civiles prevista en el Decreto Legislativo N° 1505
c) Sobre la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y otros

Referencia : Documento con registro N° 0012459-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- Actualmente ¿Una entidad puede obligar a un servidor que forma parte del grupo de riesgo COVID-19, realizar trabajo presencial o mixto?
- ¿En qué supuestos es exigible a la entidad las pruebas serológicas o moleculares para efectuar un trabajo presencial o mixto?
- ¿El jefe de una unidad orgánica o el titular de una entidad puede exigir a un trabajador bajo el régimen CAS efectuar labores que no están comprendidas dentro de sus funciones establecidas, ya sea en su contrato o en las bases del proceso CAS?
- ¿Cuál es el rol que cumple el área de recursos humanos y el jefe de una unidad orgánica respecto a la asignación de funciones de un trabajador bajo el régimen CAS?
- ¿El área de asesoría jurídica está obligado a tener participación o expedir un informe en el decurso de un procedimiento administrativo disciplinario y a su vez suscribir algún acto administrativo tramitado bajo los alcances del Ley N° 29944 y su reglamento y, normas conexas?
- ¿La entidad o la oficina de recursos humanos puede emitir un acto administrativo a través del cual se reconozca el carácter indefinido de un trabajador bajo el régimen CAS en el marco de la Ley N° 31131?
- ¿La renuncia de un servidor bajo el régimen CAS o el DL. 276 exige algunos requisitos e implica la extinción del contrato o vínculo laboral?
- ¿Qué tipo de requisitos y procedimientos son los que exige el marco legal vigente para que una entidad migre al régimen de la Ley del Servicio Civil, teniendo en consideración la entrada en vigencia de la Ley N° 31131? ¿Cuáles son las exigencias para que los trabajadores del régimen CAS se incorporen a dicha Ley?



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 las modalidades de trabajo aplicables al personal que pertenece a grupos de riesgo y la realización de las pruebas serológicas o moleculares

- 2.4 En principio, es preciso remitirnos al [Informe Técnico N° 000292-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:
- “3.1 El Decreto Supremo N° 083-2020-PCM previó la posibilidad de que los servidores que pertenecen a los grupos de riesgo de contagio de COVID-19 puedan manifestar voluntariamente su intención de realizar trabajo presencial.*
- 3.2 La Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM derogó el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, eliminando dicha posibilidad.*
- 3.3 Aquellos servidores que pertenecen a grupos de riesgo de contagio de COVID-19, en principio, deberán desarrollar labores a través del trabajo remoto. Si las funciones del puesto no sean compatibles con el trabajo remoto, podrán variar temporalmente las funciones para que puedan prestar servicios de forma remota.*
- 3.4 En caso no resulte posible la aplicación de las alternativas antes mencionadas, se deberá evaluar aplicar alguna de las medidas excepcionales contenidas en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505.*
- 3.5 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.”*

- 2.5 De acuerdo con lo señalado en el citado informe, se colige que las declaraciones juradas suscritas por el personal de grupo de riesgo, en el marco del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, ya no se encontrarían vigentes debido a que el sustento legal por el cual se emitieron ha sido derogado.
- 2.6 No obstante, actualmente, se encuentra vigente 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, en cuyo literal c) de su numeral 7.3.4, establece que los trabajadores con algún factor de riesgo, **cuyas labores sean de alto o muy alto riesgo de exposición¹**, que soliciten regresar o reincorporarse, deben pasar por una evaluación individualizada por el médico ocupacional, luego de la cual el trabajador firmará un acta en la que se deja constancia de haber recibido información de todos los riesgos que implica su regreso o reincorporación.
- 2.7 En ese sentido, en caso que el personal comprendido en el grupo de riesgo, cuyas labores sean de alto o muy alto riesgo de exposición, desee realizar trabajo presencial voluntario, se deberá tener en consideración las disposiciones de la Autoridad Sanitaria, como es 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.
- 2.8 Por otro lado, le informamos que el numeral 7.2.2, Lineamiento 2: evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo, de la Resolución Ministerial 972-2020-MINSA, señala que la realización de pruebas serológicas o moleculares se encuentra a cargo del empleador, siendo obligatorio en el caso de puestos de alto y muy alto riesgo. Para puestos de mediano riesgo y bajo riesgo su aplicación no es obligatorio, y se deben hacer únicamente bajo la indicación del profesional de salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o según indicación de la Autoridad Nacional o Regional de Salud.

De la variación de funciones a los servidores civiles prevista en el Decreto Legislativo N° 1505

- 2.9 Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 000270-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se concluyó, lo siguiente:

"3.1 A través de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 se habilita a las entidades públicas para asignar nuevas funciones o variar las

¹ De acuerdo con el numeral 6.1.27 de los "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", los niveles de alto o muy alto riesgo de exposición son:

- **Riesgo Alto de Exposición:** Trabajo con riesgo potencial de exposición a casos sospechosos o confirmados de Covid-19 u otro personal que debe ingresar a los ambientes o lugares de atención de pacientes COVID-19, pero que no se encuentran expuestos a aerosoles en el ambiente de trabajo.
- **Riesgo muy alto de exposición:** Trabajos en el que se tiene contacto con casos sospechosos y/o confirmados de COVID-19, expuesto a aerosoles, en el ambiente de trabajo, durante procedimientos médicos específicos o procedimientos de laboratorio (manipulación de muestras de casos sospechosos o confirmados).

funciones ya asignadas a sus servidores, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. No obstante, dicha medida no puede implicar la variación de la contraprestación.

3.2 Dicha medida tiene por finalidad asegurar la continuidad laboral de aquellos servidores que, debido a su condición de vulnerabilidad frente al COVID-19 y a la naturaleza de sus funciones no les fuera posible realizar trabajo presencial ni remoto, a efectos de otorgarles funciones que sí pudieran realizar a través de esta última modalidad (trabajo remoto), así como para que la entidad pueda disponer la asignación de personal en las áreas en las que requirieran mayor concentración de personal como consecuencia de la coyuntura vigente y de acuerdo a la necesidad del servicio.

3.3 A través de la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", se desarrollan normas complementarias para el desarrollo del trabajo remoto establecido en el Decreto Legislativo N° 1505. Asimismo, dentro de sus disposiciones, se establece que, para dicha modalidad de trabajo, la entidad puede efectuar la variación excepcional de funciones del servidor regulada en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505. Lo anterior, con el fin de evitar, en los casos que fuera posible, que los servidores continúen acumulando horas por la licencia con goce de haber compensable."

Sobre la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial

- 2.10 Al respecto, SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el [Informe Técnico N° 001356-2020-SERVIR-GPGSC](#), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos, en el cual se concluyó lo siguiente:

"(...)

3.2 A diferencia de lo regulado en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial no ha previsto un órgano de apoyo técnico para las autoridades encargadas del trámite del procedimiento contra los docentes (como lo es la Secretaria Técnica en el PAD de la LSC), motivo por el cual, en los procedimientos de la LRM, resultaría posible que el Titular de la Unidad de Gestión Educativa Descentralizada, pueda solicitar el apoyo de la Oficina de Asesoría Jurídica (si así lo permitieran los instrumentos de gestión interna) a efectos de ser asesorado para la emisión de su decisión."

De la formalización de los contratos administrativos de servicios a plazo indeterminado en el marco de la Ley N° 31131

- 2.11 Con relación a este punto, conviene recordar lo explicado en el [Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC](#):

"2.10 En línea con lo desarrollado en los párrafos precedentes y, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131, a partir del 10 de marzo de 2021, los contratos administrativos de servicios que no tengan la condición de necesidad transitoria o suplencia pasarán a tener la condición contratos a plazo indeterminado.

2.11 Solo en el caso de aquellos contratos administrativos de servicios celebrados por necesidad transitoria o suplencia la entidad deberá continuar emitiendo las adendas de prórroga y/o renovación por el plazo que se estime pertinente."

- 2.12 Por lo tanto, los contratos administrativos de servicios que no sean de necesidad transitoria o suplencia adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el mandato imperativo de la Ley N° 31131, a partir de 10 de marzo de 2021.
- 2.13 Sin embargo, atendiendo a que el RECAS es un régimen de naturaleza contractual, a efectos de formalizar el cambio de condición de los contratos administrativos de servicios y que las entidades cuenten con el sustento respectivo para viabilizar los diversos procesos y actividades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se advierte que resulta necesaria la suscripción de una adenda que modifique la cláusula referida al plazo del contrato, de modo que se reconozca su condición a plazo indeterminado a partir del 10 de marzo de 2021.
- 2.14 Cabe precisar que la suscripción de la mencionada adenda únicamente tendrá naturaleza declarativa y no constitutiva, toda vez que el cambio de condición de los contratos administrativos de servicios se configuró con la sola entrada en vigencia de la Ley N° 31131.

De la renuncia en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y 1057

- 2.15 En principio, debemos definir a la renuncia como aquella manifestación unilateral, libre y voluntaria del servidor, destinada a dar por finalizado el contrato de trabajo, sin expresión de causa.
- Bajo esa premisa, y porque el trabajo es voluntario, no es forzoso, el empleador no puede obligar al servidor a prorrogar o renovar su contrato. De este modo, si un servidor ya no desea seguir laborando para determinado empleador, le asiste el derecho a extinguir unilateralmente y sin justificación alguna su vínculo laboral a través de la renuncia formal.
- 2.16 Con respecto al término de la Carrera Administrativa, el artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276 establece cuatro causales: a) Fallecimiento, b) Renuncia, c) Cese definitivo y d) Destitución. Estas cuatro causales han sido reiteradas en el artículo 182 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 2.17 Asimismo, el artículo 183 del citado Reglamento establece que: *"El término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma."*
- 2.18 En esa línea, el artículo 185 del mismo cuerpo normativo indica que: *"La renuncia será presentada con anticipación no menor de treinta (30) días calendario, siendo potestad del titular de la entidad, o del funcionario que actúa por delegación, la exoneración del plazo señalado."*
- 2.19 De la interpretación sistemática de los artículos citados, se desprende que una vez que el servidor presente su renuncia formal ante la entidad, esta deberá aceptar la renuncia,

teniendo en cuenta el plazo de 30 días como mínimo que debe operar entre el momento de presentación de la carta de renuncia y el término de la relación laboral.

- 2.20 Por otro lado, el literal c) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, establece como una causal de extinción del contrato administrativo de servicios, la renuncia, para lo cual, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- 2.21 Sobre esto último, cabe señalar que la entidad empleadora tiene la atribución de exonerar o no al servidor del referido plazo de preaviso, no habiéndole impuesto la normativa especial del régimen CAS la obligación de fundamentar su decisión en caso que resolviera denegar el pedido de exoneración formulado por el trabajador.
- 2.22 En ese sentido, si la entidad empleadora decidiera no exonerar al servidor del plazo de preaviso, debe comunicar por escrito hasta el tercer día natural de presentada la renuncia, entendiéndose que una vez transcurridos los tres (3) días naturales desde que se ha presentado la renuncia a la entidad, se da por aceptada automáticamente esta.

Sobre los alcances de la Ley N° 31131 respecto de las entidades en proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil

- 2.23 La Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil² establece las reglas a las que se sujetan las entidades inmersas en el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil.

Así, el inciso b) de la mencionada disposición prevé que el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) es aplicable hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública. De una lectura superficial, podría interpretarse que los contratos administrativos de servicios en las entidades que se encuentren inmersas en el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil tienen la condición de labores de necesidad transitoria.

- 2.24 No obstante, dicha interpretación debe ser descartada toda vez que el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil se inicia progresivamente en cada entidad pública.

² **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

«DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

[...]

SEGUNDA. Reglas de implementación

Las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación se sujetan a las siguientes reglas:

a) Queda prohibida la incorporación de personas bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 así como cualquier forma de progresión bajo dicho régimen, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza.

Hasta la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, está autorizada la contratación para reemplazo de personas bajo el régimen del Decreto Legislativo 728."

b) El régimen contemplado en el Decreto Legislativo 1057 es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública. [...]

Es decir, no existe una fecha fija en la cual cada entidad obtendrá la resolución de inicio del proceso de implementación (RIPI) y, por lo tanto, certeza de cuándo empezaría a regir esta presunta regla de transitoriedad.

- 2.25 De igual manera, implicaría admitir que en aquellas entidades que al 10 de marzo de 2021, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31131, no se encontraban inmersas en el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil, los contratos administrativos de servicios que adquirieron condición de indefinidos por el mandato de la Ley N° 31131 pasarían a ser considerados contratos administrativos de servicios a plazo determinado por necesidad transitoria en el momento en que SERVIR emita la respectiva RIPI, lo que vaciaría de contenido el artículo 4 de la Ley N° 31131.
- 2.26 Cabe anotar que en el último párrafo del numeral 4.6 del Dictamen de Insistencia recaído en las observaciones del Presidente de la República a la Autógrafa de la *Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público* (Ley N° 31131), emitido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, se señala que ante la progresividad de la implementación del régimen del Servicio Civil «no existe obstáculo para implementar medidas inmediatas que requieren los trabajadores públicos, tal las propuestas por la presente Ley, a fin de ver resguardados sus derechos sociales» [sic].
- 2.27 De ello se desprende que, para el legislador, el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil no es un impedimento que limite la ejecución o alcance de las disposiciones contenidas en la Ley N° 31131.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con lo señalado en el [Informe Técnico N° 000292-2021-SERVIR-GPGSC](#), se colige que las declaraciones juradas suscritas por el personal de grupo de riesgo, en el marco del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, ya no se encontrarían vigentes debido a que el sustento legal por el cual se emitieron ha sido derogado.
- 3.2 No obstante, en caso que el personal comprendido en el grupo de riesgo, cuyas labores sean de alto o muy alto riesgo de exposición, desee realizar trabajo presencial voluntario, se deberá tener en consideración las disposiciones emitidas por la Autoridad Sanitaria, como es 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.
- 3.3 Sobre la variación de funciones a los servidores civiles prevista en el Decreto Legislativo N° 1505 nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000270-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.4 SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial en el [Informe Técnico N° 001356-2020-SERVIR-GPGSC](#), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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"

- 3.5 Atendiendo a que el RECAS es de naturaleza contractual, para viabilizar los diversos procesos y actividades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, resulta necesaria la suscripción de una adenda que modifique la cláusula referida al plazo del contrato, de modo que se reconozca su condición a plazo indeterminado a partir del 10 de marzo de 2021.
- 3.6 Con respecto a la renuncia en la Carrera Administrativa, se desprende que una vez que el servidor presente su renuncia formal ante la entidad, esta deberá aceptar la renuncia, teniendo en cuenta el plazo de 30 días como mínimo que debe operar entre el momento de presentación de la carta de renuncia y el término de la relación laboral.
- 3.7 El contrato CAS puede extinguirse por decisión unilateral del contratado. Para ello, el contratado tiene la obligación de dar aviso previo (sobre la renuncia) a la entidad empleadora con treinta (30) días naturales de anticipación, si desea retirarse antes de dicho plazo puede solicitar a la entidad su exoneración. La entidad empleadora puede no exonerar al servidor del plazo de preaviso, debiendo comunicarle por escrito hasta el tercer día natural de presentada la renuncia; en el caso que hubiera transcurrido este plazo sin que el pedido haya sido rechazado, se entenderá por aceptada automáticamente.
- 3.8 El legislador ha señalado que el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil no es un impedimento que limite la ejecución o alcance de las disposiciones contenidas en la Ley N° 31131.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

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: PY5W7BZ