



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 Universalización de la Salud"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la variación de funciones de los servidores prevista en el Decreto Legislativo N° 1505

Referencia : Oficio N° 57-GAP-GCGP-ESSALUD-2020

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerenta de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personal del Seguro Social de Salud - ESSALUD formula a SERVIR, las siguientes consultas:

- a. ¿El cambio de funciones a otro órgano o unidad orgánica de los trabajadores(as) sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativo N° 276, 728 y 1057 que debido a su condición de vulnerabilidad frente al COVID-19 y a la naturaleza de sus funciones no puedan realizar trabajo remoto en la unidad orgánica de origen, deberá tramitarse como un desplazamiento temporal excepcional?
- b. Sobre la interrogante presente: ¿Existe un procedimiento específico para realizar dicho acto administrativo?
- c. ¿Se requiere el consentimiento de los trabajadores(as) sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativo N° 276, 728 y 1057, para realizar el cambio de funciones a otro órgano o unidad orgánica a efectos de aplicar el trabajo remoto en cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva de aplicación de trabajo remoto?

### 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.

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: T4OWAQG



- 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.

### De las consultas planteadas

- 2.4 Al respecto, corresponde remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 001265-2020-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisaron las siguientes conclusiones:

*"3.1 El Decreto Legislativo N° 1505 faculta a las entidades del sector público, hasta el 31 de diciembre de 2020, a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo, habilitando a las mismas a continuar con la realización de trabajo remoto, o modalidades mixtas (presencial y remoto), la reducción de la jornada laboral, la modificación del horario de trabajo, entre otros.*

*3.2 La Cuarta Disposición Complementaria Final del D.L. N° 1505 habilita a las entidades públicas hasta el 31 de diciembre de 2020 para asignar nuevas funciones o variar las 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.*

*3.3 Corresponde al jefe inmediato evaluar la variación de funciones de los servidores, solo en los casos que esta se desarrolle en el órgano o unidad orgánica de origen. De no ser posible ello, corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, evaluar la procedencia de la variación excepcional de funciones en otro órgano o unidad orgánica de la entidad pública, requiriendo la conformidad del/de la titular del órgano o unidad orgánica receptora.*

*3.4 La comunicación de variación excepcional de funciones al servidor debe realizarse prioritariamente a través de soportes digitales siendo viable utilizar soportes físicos cuando la entidad pública no tenga a su disposición medios digitales y, el órgano competente de realizar dicha comunicación es la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, conforme a lo establecido en el numeral 7.1 del artículo 7 de la Directiva."*

- 2.5 Cabe resaltar que, la asignación de nuevas funciones o la variación de las mismas de los servidores en el marco del DL. 1505 no deben ser confundidas con las modalidades de desplazamiento de los servidores que se prevén según su régimen laboral (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 276 y 1057).



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 Universalización de la Salud"

2.6 Por lo tanto, para la asignación de nuevas funciones o la variación de las mismas de los servidores en el marco del DL. 1505, las entidades públicas deberán observar el procedimiento establecido en el mencionado DL. y en la Directiva.

### III. Conclusiones

- 3.1 Respecto a las consultas planteadas, nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001265-2020-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.2 La asignación de nuevas funciones o la variación de las mismas de los servidores en el marco del DL. 1505 no deben ser confundidas con las modalidades de desplazamiento de los servidores que se prevén según su régimen laboral (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 276 y 1057).
- 3.3 Para la asignación de nuevas funciones o la variación de las mismas de los servidores en el marco del DL. 1505, las entidades públicas deberán observar el procedimiento establecido en el mencionado DL. y en la Directiva.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: T4OWAQG