

**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 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° 048-GAP.GCGP-ESSALUD-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerenta de Administración de Personas de la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál será el procedimiento que deberá tenerse en cuenta para realizar la variación de funciones en una unidad orgánica distinta a la de origen de un trabajador para la aplicación del trabajo remoto?
- b) ¿Se deberá entender como un desplazamiento temporal del trabajador, la variación de funciones en una unidad orgánica distinta a la de origen para la aplicación del 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.
- 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.

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: MDZRBL1



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"

Sobre la variación de funciones de los servidores prevista en 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

- 2.4 Con fecha 15 de mayo de 2020 fue publicado en el diario oficial "El Peruano" 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 (en adelante, DL. N° 1505), el mismo que acuerdo a su artículo 1, tiene por objeto *"establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales"*.
- 2.5 Así pues, a través del artículo 2 del referido decreto legislativo se 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 otros¹.
- 2.6 Por otra parte, la Cuarta Disposición Complementaria Final del DL. 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.
- 2.7 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 presencial ni remoto, a efectos de otorgarles funciones que sí pudiera 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.

¹ 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

Artículo 2.- Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas

2.1 De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020, autorízase a las entidades públicas 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. Dichas medidas pueden consistir, sin limitarse a estas y sin trasgredir la finalidad del presente decreto legislativo, en:

- a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo, las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.
- b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.
- c) Reducir la jornada laboral.
- d) Modificar el horario de trabajo.
- e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.
- f) Proporcionar medios de transporte para el traslado de los/as servidores/as civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud.
- g) Proporcionar los equipos de protección personal a los/as servidores/as civiles de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.
- h) Vigilar la salud de los/as servidores/as civiles conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.

- 2.8 Ahora bien, con fecha 05 de junio de 2020 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE que formalizó el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobó la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto" (en adelante, la Directiva), que en su artículo 7 establece lo siguiente:

"(...)

7.2 La variación excepcional de funciones agrupa a los/as servidores/as de la siguiente manera:

a) Servidores/as a quienes se les ha efectuado la variación excepcional de funciones y se mantienen en el órgano o unidad orgánica de origen. Conservan el/la mismo/a jefe/a inmediato/a y/o el/la titular del órgano o unidad orgánica.

b) Servidores/as a quienes se les ha efectuado la variación excepcional de sus funciones para realizar funciones de un órgano o unidad orgánica distintas a la de su origen. En este supuesto, el/la jefe/a inmediato/a y el/la titular del órgano o unidad orgánica de la entidad pública son los que correspondan al órgano o unidad orgánica receptora."

- 2.9 Además, el artículo 8 de la Directiva establece las acciones a cargo de la entidad pública, señalando expresamente:

"(...)

Son acciones a cargo del/de la titular del órgano o unidad orgánica

(i) Validar la realización del trabajo remoto que efectúe el/la servidor/a sujeto/a a esta modalidad.

(ii) Identificar a los/las servidores/as que no pueden realizar trabajo remoto en su propio órgano o unidad orgánica de origen, con el fin de comunicarlo a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que evalúe la procedencia de la variación excepcional de funciones en otro órgano o unidad orgánica de la entidad pública. Para dichos efectos, se requiere la conformidad del/de la titular del órgano o unidad orgánica receptora.

(iii) Remitir a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, una lista de servidores/as donde se identifique a quienes: (a) realizan trabajo remoto de manera integral o bajo modalidades mixtas de prestación del servicio, detallando si se ha efectuado o no variación excepcional de funciones (b) se encuentran bajo licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, (c) optan por otros mecanismos compensatorios, (d) se encuentran realizando cooperación laboral entre entidades públicas.

(iv) Comunicar a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, cualquier modificación que se efectúe a la lista detallada en el punto anterior."

- 2.10 Estando a las normas detalladas, se advierte que 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.

- 2.11 En cuanto a la comunicación de variación excepcional de funciones al servidor, esta 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

**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 de la Universalización de la Salud"

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.

III. 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.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/mma

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: MDZRBL1