



Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 001563-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2644-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : KATHERINE LIZETH REYNA MORO
ENTIDAD : RED DE SALUD DE CHEPÉN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
 VARIACIÓN DE MODALIDAD DE TRABAJO PRESENCIAL A
 TRABAJO REMOTO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KATHERINE LIZETH REYNA MORO contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH, del 5 de mayo de 2022, emitido por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Chepén; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 9 de septiembre de 2022

ANTECEDENTES

1. El 12 de abril de 2022, la señora KATHERINE LIZETH REYNA MORO, en su condición de Trabajadora Social en el Centro de Salud Mental Comunitario "Abraza la Vida", en adelante la impugnante, solicitó ante la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud de Chepén, en adelante la Entidad, la variación de trabajo presencial a trabajo remoto, por su condición de embarazo de alto riesgo y diagnóstico de arritmia cardíaca, según se evidencia en el Informe Médico, del 11 de abril de 2022, señalando además que sus funciones son compatibles con el trabajo remoto.
2. Con Carta Nº 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH, del 5 de mayo de 2022, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad autorizó licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior a favor de la impugnante, dado que la naturaleza de sus labores no son compatibles con el trabajo remoto, conforme se señala en los Informes Nºs 08-2022-CSMC-ABLV/Red Chepén y 09-2022-CSMC."ABRAZA LA VIDA".PN-CH-CA, ambos del 2 de mayo de 2022, adjuntos en el Oficio Nº 060-2022-C.S.M.C."ABRAZA LA VIDA"/PN-CH, del 3 de mayo de 2022.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 24 de mayo de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

solicitando se declare la nulidad de la carta impugnada, bajo los siguientes argumentos:

- (i) Fue emitido por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, quien carecía de competencia para autorizar licencias o cambios de modalidad de trabajo.
 - (ii) Se ha incurrido en error al tomar como sustento el Informe N° 08-2022-CSM-ABLV/RED CHEPÉN.
 - (iii) Puede realizar sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto, haciendo uso de videollamada o vía telefónica.
 - (iv) Hay actividades que pueden ser desarrolladas por otros profesionales -como las enfermeras- y no solo por su persona.
4. Con Oficio N° 522-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE, la Dirección Ejecutiva de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. A través de los Oficios N°s 007152-2022-SERVIR/TSC y 007151-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación fue admitido a trámite.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.



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

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para

² Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁵ Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.



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

aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁸ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

12. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante se encontraba contratada bajo el régimen laboral establecido en el

- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida norma señalada y su reglamento, sus modificatorias, así como cualquier otro documento de gestión por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para su personal.

Sobre la identificación del personal en el grupo de riesgo para la aplicación del trabajo remoto y la licencia con goce de remuneraciones

13. A través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM⁹ se declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.
14. Posteriormente, el plazo el Estado de Emergencia Nacional fue prorrogado con los Decretos Supremos N°⁰⁵. 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM, 083-2020-PCM, 094-2020-PCM, 116-2020-PCM, 135-2020-PCM, 146-2020-PCM, 156-2020-PCM, 174-2020-PCM, 184-2020-PCM, 201-2020-PCM, 008-2021-PCM, 036-2021-PCM, 058-2021-PCM, 076-2021-PCM, 105-2021-PCM, 123-2021-PCM y 131-2021-PCM. En la actualidad, mediante el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, se prorrogó el plazo del Estado de Emergencia Nacional por treinta y un (31) días calendario, a partir del domingo 1 de mayo de 2022.
15. De forma simultánea, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020¹⁰, se establecieron diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, estando entre estas, el trabajo remoto el cual se caracteriza por la prestación de servicios subordinado 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 permita¹¹”.

⁹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo del 2020.

¹⁰ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020.

¹¹ **Decreto de urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional**

“Artículo 16º.- Trabajo Remoto

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”.



16. Ahora bien, dentro del marco de la emergencia sanitaria y sobre la base del numeral 17.1 del artículo 17º del referido decreto de urgencia, los empleadores del sector público y privado se encuentran facultados a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto¹².
17. Por su parte, las entidades públicas a fin de poder aplicar el trabajo remoto deben tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo para Covid-19, así, el artículo 20º del Decreto de Urgencia N° 026-2020 ha establecido lo siguiente:

“Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”. (Énfasis agregado)

18. En ese sentido, estando a la norma antes citada, las entidades públicas se encuentran obligadas a identificar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos¹³ y hacer prevalecer para estos, la aplicación

¹²Decreto de urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional

“Artículo 17º.- Aplicación del trabajo remoto

17.1 Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. (...).”

¹³Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV2”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA:

“6.1.17 Grupo de Riesgo: Conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicación por la COVID-19. La autoridad sanitaria define los factores de riesgo como criterios sanitarios a ser utilizados por los profesionales de la salud para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar y tener complicaciones por la COVID-19, los mismo que según las evidencias que se vienen evaluando y actualizando permanentemente, se definen como: edad mayor de 65 años, comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, obesidad con IMC ≥ 40 , enfermedades cardiovascular, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otro que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria a las luces de futuras evidencias”.



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

obligatoria del trabajo remoto, con el fin de salvaguardar su derecho a la salud y el interés general.

19. En igual sentido, el Decreto de Urgencia N° 029-2020¹⁴, estableció que los empleadores, durante la vigencia del estado de emergencia nacional, debían garantizar la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales regulados en las normas precedentes, **y que correspondía otorgar licencia con goce de haber a los trabajadores o servidores civiles que no realicen actividades esenciales, complementarias o conexas a éstas, siempre que no se les pueda aplicar el trabajo remoto**¹⁵.
20. Asimismo, **para el caso de los servidores públicos comprendidos en el grupo de riesgo de COVID-19, por edad y factores clínicos, el trabajo remoto es de aplicación obligatoria**, de conformidad con el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, por lo que, **únicamente en el caso de que dicha modalidad de trabajo no resulte compatible con la naturaleza de sus funciones, debe otorgarse la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior**.
21. Resulta necesario mencionar que, si bien la determinación de los servidores a quienes se les debía aplicar el trabajo remoto recae en la Entidad, **cabe resaltar que esta medida es la que se prioriza para quienes se encuentren comprendidos en el grupo de riesgo de COVID-19, aun cuando sus actividades sean calificadas como esenciales, complementarias o conexas a las esenciales**; y en caso ello no sea posible por la naturaleza de las funciones, se les debe **otorgar la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, conforme al artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020**.

¹⁴Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 20 de marzo de 2020.

¹⁵**Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana**

“Artículo 26°.- Medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado

26.1 Durante la vigencia de la declaratoria de estado de emergencia nacional efectuada mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales regulados en el numeral 4.1 del artículo 4, en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de dicha norma, y que resultan estrictamente necesarios para evitar la propagación del COVID-19.

26.2 En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:

a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.

(...)”.



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

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

22. En el marco de la emergencia sanitaria producida por la propagación del COVID-19, se dispusieron diversas medidas especiales en el ámbito de los recursos humanos del sector público, las mismas que, siendo de carácter temporal, exigen su aplicación de forma inmediata y directa.
23. Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505, publicado en el diario oficial El Peruano el 11 mayo de 2020, dispuso lo siguiente:

“Cuarta.- Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil

De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2020, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares”.

24. Ahora bien, el plazo de la disposición legal antes citada fue ampliado a través del Decreto de Urgencia N° 139-2020¹⁶ hasta el 28 de julio de 2021, luego mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2021¹⁷, hasta el 31 de diciembre de 2021, y posteriormente, mediante Decreto de Urgencia N° 115-2021¹⁸ hasta el 31 de diciembre de 2022. En ese sentido, se puede afirmar que, desde el 12 de mayo de 2020 hasta la actualidad, las entidades públicas se encuentran facultadas 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 de los servidores.
25. Por su parte, el numeral 7.1 del artículo 7º de la Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE, precisó lo siguiente:

“Artículo 7. Variación excepcional de funciones del/de la servidor/a

¹⁶Publicado en el diario oficial El Peruano el 24 diciembre de 2020.

¹⁷Publicado en el diario oficial El Peruano el 24 junio de 2021.

¹⁸Publicado en el diario oficial El Peruano el 30 diciembre de 2021.



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

7.1 La entidad pública, en su condición de empleador, podrá optar por la variación excepcional de funciones del/de la servidor/a regulada por la Cuarta Disposición Complementaria Final del 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, con el fin de posibilitar que el/la servidor/a realice trabajo remoto. Esta situación es comunicada al/a la servidor/a por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces”. (Énfasis agregado)

26. Estando a lo antes expuesto, se puede apreciar que lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505, tiene por finalidad asegurar la prestación de servicios de aquellos servidores que, debido a su condición de vulnerabilidad frente al COVID-19 y a la naturaleza de las funciones por las que fueron contratados, no les resulta posible efectuar trabajo presencial ni remoto, para dicho efecto se faculta a las entidades públicas a otorgarles funciones que sí pudieran realizar a través de la modalidad de trabajo remoto. Asimismo, con dicha medida las entidades pueden disponer la asignación de personal en las áreas en las que requirieran mayor concentración de personal como consecuencia de la coyuntura vigente, de acuerdo con la necesidad del servicio, el perfil profesional y/o experiencia profesional.

Sobre los argumentos alegados por la impugnante

27. En el presente caso, la impugnante alega que la Carta N° 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH, con la cual le autorizaron licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, está inmersa en un vicio de nulidad, al haber sido emitida por autoridad no competente, como es la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, además de que, sí correspondía proceder con la variación de modalidad de trabajo presencial a trabajo remoto, dado que sus funciones son compatibles con este último.
28. De lo anterior, se aprecia dos aspectos que cuestiona la impugnante, siendo por un lado referido a la autoridad competente en la autorización de la licencia con goce de haber y/o variación de modalidad de trabajo, y por el otro, respecto de si sus funciones son compatibles con el trabajo remoto.
29. En torno al primer aspecto, corresponde precisar que la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, señaló en el literal g) de su numeral



5.1 que *“la Oficina de Recursos Humanos o la que hagan sus veces es la unidad orgánica responsable de la gestión de los recursos humanos en las entidades, que implementa las disposiciones que emita SERVIR como ente rector del Sistema”*; siendo su ámbito de acción, según lo previsto en el numeral 5.3 de la citada directiva, la gestión de siete (7) subsistemas, que son los siguientes: (i) *La Planificación de políticas de recursos humanos*, (ii) *Organización del trabajo y su distribución*, (iii) *Gestión del empleo*, (iv) *Gestión del rendimiento*, (v) *Gestión de la compensación*, (vi) *Gestión de desarrollo y capacitación*, y (vii) *Gestión de las relaciones humanas y sociales*.

30. Cabe indicar que, el subsistema de Gestión del empleo incluye el proceso de gestión de la incorporación, así como el proceso de administración de personas, encontrándose dentro de este último el control de asistencia, el cual incluye la administración de vacaciones, licencias, permisos, refrigerio, compensación con períodos equivalentes de descanso, entre otros; los cuales constituyen labores que pertenecen a la Oficina de Recursos Humanos.
31. Asimismo, de acuerdo con lo informado en la segunda versión de la “Guía para realizar el Trabajo remoto en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00048-2020-SERVIR-PE, del 13 de julio del 2020¹⁹, “la Oficina de Recursos Humanos juega un papel fundamental en el funcionamiento del trabajo remoto, en tanto son las responsables de apoyar en la planificación del trabajo remoto, identificar qué servidores pertenecen al grupo de riesgo, coordinar con los jefes la validación del trabajo remoto, informar sobre las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros”. (Subrayado agregado)
32. A tenor de lo expuesto, la Oficina de Recursos Humanos es la unidad orgánica encargada de las labores propias de recursos humanos, los cuales comprende, entre otros, el otorgamiento de licencias así como la planificación del trabajo remoto, estando este último en un contexto de estado de emergencia a consecuencia del Covid-19; por lo que corresponde señalar que la Carta N° 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH, del 5 de mayo del 2022, no se encuentra inmersa en causal de nulidad, al haber sido emitido por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, siendo considerada autoridad competente en dicha materia. Por tanto, se desestima el argumento manifestado por la impugnante, en este extremo.
33. Por otro lado, en lo que respecta a si las funciones que desempeña la impugnante, en su calidad de Trabajadora Social en el Centro de Salud Mental Comunitario “Abraza la Vida”, son compatibles con la modalidad de trabajo remoto. En principio, corresponde señalar que la impugnante, por su condición de mujer gestante y que

¹⁹Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf



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

sigue un tratamiento para arritmia cardíaca, es considerada una persona que presenta patologías de alto riesgo, frente al SARS-COV-2, conforme se evidencia en el Informe Médico, del 20 de abril del 2022.

34. Asimismo, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto²⁰, a la impugnante le asiste el derecho a solicitarle a su empleador (la Entidad), no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante su período de gestación.
35. Sobre ello, conviene indicar que, conforme al artículo 20º del Decreto de Urgencia N° 026-2020, es obligación del empleador, en este caso, de la Entidad (a través de las oficinas de recursos humanos y, estas, a su vez, en coordinación con los responsables de las respectivas unidades orgánicas) identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, a fin de que realicen trabajo remoto de manera obligatoria, siempre que la naturaleza de sus funciones resulten compatibles con dicha modalidad, pues de no serlo, correspondería otorgar la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, o en su defecto, optar por la variación excepcional de funciones, a discrecionalidad de la entidad pública, a fin de que la servidora realice trabajo remoto, en el marco del Decreto Legislativo N° 1505.
36. En esta misma línea, en el numeral 2 de la segunda versión de la “Guía para realizar el Trabajo remoto en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00048-2020-SERVIR-PE, se precisó que: *“Los servidores que pertenezcan al grupo de riesgo no deben realizar labores presenciales en la entidad. Las personas dentro del grupo de riesgo podrán realizar trabajo remoto cuando la naturaleza de su labor sea compatible con el mismo y, en caso no sea compatible con el trabajo remoto o no se les pueda asignar trabajo bajo otra modalidad no presencial, mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el jefe debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, o el goce de vacaciones pendientes y/o adelanto de las mismas, en caso el servidor lo solicite”.* (Subrayado agregado)
37. Ahora bien, en el presente caso se aprecia que la Entidad, mediante Carta N° 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH, no accedió al pedido solicitado por la impugnante, esto es, la variación de la modalidad de trabajo presencial a trabajo remoto, en tanto la naturaleza de sus funciones no eran compatibles con el trabajo remoto; por

²⁰Modificado por el artículo único de la Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria.



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

lo que procedió con la autorización de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

38. Ante ello, la impugnante alega que sus funciones sí resultan compatibles con el trabajo remoto, dado que pueden ser realizados a través de videollamada o vía telefónica, y que el Informe Nº 08-2022-CSMC-ABLV/RED CHEPÉN, en el que se sustentó la Entidad, ha incurrido en error al manifestar que la naturaleza de sus funciones no es compatibles con la modalidad del trabajo remoto.
39. Al respecto, mediante Informe Nº 08-2022-CSMC-ABLV/RED CHEPÉN, la Jefa del Centro de Salud Mental Comunitario “Abraza la Vida” señaló que las funciones que realiza la impugnante, en su calidad de Trabajadora Social, no son compatibles con el trabajo remoto. Así, las funciones que desempeña la trabajadora social, conforme se desprende del citado informe, son las siguientes:
- *“Brindar atención ambulatoria especializada en casi todos los servicios del CSMC ABLV.*
 - *Coordinar con el profesional responsable del PAI (Psiquiatría o Psicología o enfermera) que tiene a cargo para que se efectivicen acciones de visita domiciliaria, entre otros, al ser responsable del Plan de Continuidad de Cuidados y Rehabilitación - PCC.*
 - *Realizar atención por consulta externa en la intervención individual y familiar.*
 - *Realizar sesiones ambulatorias con pacientes que presentan depresión, conducta suicida, ansiedad, que consisten en sesiones de psicoterapia grupal, al ser responsable del Grupo de Ayuda Mutua - GAM.*
 - *Al realizar visitas domiciliarias, realizar actividad para la identificación de riesgos y de seguimiento de personas y familias con morbilidad y otras acciones preventivas de salud mental; además de evaluar la situación económica de los mismos.*
 - *Realizar la actividad de la sesión de movilización de redes de apoyo, lo que implica identificar, coordinar y conectar a la usuaria (niños, adolescentes que han sufrido violencia familiar, sexual, personas con trastornos afectivos y de ansiedad, y mentales) con otras instituciones y/o organizaciones de ayuda”.*
40. De acuerdo a lo anterior, las funciones que desempeña la impugnante, en su condición de Trabajadora Social, se centra en la atención ambulatoria y apoyo a los individuos o grupos de personas con problemas familiares, mentales y sociales, a través de la realización de actividades de psicoterapia, sesiones dirigidas al usuario y a su familia a fin de lograr la recuperación de estos frente a los problemas que enfrentan, así como la realización de visitas domiciliarias, para la identificación de



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

riesgos y de seguimiento de personas y familias con morbilidad y otras acciones preventivas de salud mental.

41. En ese sentido, si bien las funciones antes señaladas, a excepción de las visitas domiciliarias, pueden ser realizadas a través de otras plataformas digitales, sin embargo, las actividades de atención ambulatoria, psicoterapia y ayuda a estos grupos vulnerables serían más efectivos si se realizan de manera presencial al existir un contacto directo con los mismos, así como de sus familiares, pudiendo identificar de cerca los problemas que padecen este grupo, lo que conllevaría a una pronta recuperación de los mismos e integrarse satisfactoriamente en la vida social; que de hacerlo a través de llamadas telefónicas o Videollamada como así lo ha sugerido la impugnante.
42. Estando a lo expuesto, esta Sala considera que las funciones que desempeña la impugnante, en su condición de Trabajadora Social del Centro de Salud Mental Comunitario “Abraza la Vida”, no resultan compatibles con la modalidad de trabajo remoto; por tanto, la autorización de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, mediante Carta N° 013-2022-GRLL-GRS-RSCG-DE-RR.HH, del 5 de mayo de 2022, a favor de la impugnante se encuentra conforme al Decreto de Urgencia N° 026-2020.
43. Ahora si bien, mediante Decreto Legislativo N° 1505, se estableció el marco normativo que habilita a las entidades públicas para asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral, con el fin de posibilitar que el/la servidor/a realice trabajo remoto.
44. Al respecto, corresponde precisar que ello es una facultad discrecional que ostentan las entidades públicas, siendo que, para el caso de las trabajadoras gestantes y lactantes, se debe de preferir otorgar licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 1º de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto²¹: *“Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”*.

²¹Modificado por el artículo único de la Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria.



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

45. En ese sentido, no resulta contrario al marco normativo que la Entidad haya optado por el otorgamiento de una licencia con goce de haber sujeta a compensación, en vez de la variación o asignación de nuevas funciones a una servidora gestante que se encuentra dentro del grupo de riesgo de Covid-19, como es el caso de la impugnante.
46. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KATHERINE LIZETH REYNA MORO contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 013-2022-GRLL-GRS-RSCH-DE-RR.HH, del 5 de mayo de 2022, emitido por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la RED DE SALUD CHEPÉN; por lo que se CONFIRMA el citado acto.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora KATHERINE LIZETH REYNA MORO y a la RED DE SALUD CHEPÉN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la RED DE SALUD CHEPÉN.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
PRESIDENTE


SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL

L13/P5

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del 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: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.