



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

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

Referencia : Oficio N° D000098-2021-INPE-URH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario-INPE, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Es factible asignar funciones a servidores en cargos que no tienen previsión en el Cuadro para la asignación de personal?
- b) Por necesidad institucional, ¿se puede asignar un puesto o funciones en un cargo no previsto en el Cuadro para la Asignación de Personal?

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.



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

- 2.4 Mediante el Decreto Legislativo N° 1505, se estableció 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 Atendiendo a que las medidas aprobadas tenían duración solo hasta el 31 de diciembre de 2020, a través del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 139-2020 (publicado el 24 de diciembre de 2020), se amplió la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 hasta el 28 de julio de 2021; asimismo, con la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, (publicado el 24 junio 2021), se estableció que el citado Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, y posteriormente mediante el Artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 115-2021, (publicado el 30 diciembre 2021), se estableció que el citado Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, conforme al siguiente texto:

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

De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2022, 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".

- 2.6 Ahora bien, con relación a la consulta, debemos resaltar que es a través de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 que se habilita a las entidades públicas 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 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.
- 2.8 Por su parte, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE se aprobó la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", la cual tiene por objeto desarrollar normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto regulado en el Decreto Legislativo N° 1505. Así, en su artículo 7 estableció lo siguiente:



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 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 COVID19, 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.”

- 2.9 Conforme se advierte, a través de la citada Directiva 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.

III. Conclusión

- 3.1 A través de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505, ampliado por D.U N° 139-2020, 055-2021, y 115-2021, de manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2022, se habilita a las entidades públicas poder 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
- 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.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jjbb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

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: G7H1NXWMCG