



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

### **INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC**

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNÁNDEZ**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la vigencia del Decreto Legislativo N° 1499 y la aplicación de su artículo 16  
b) Sobre la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020  
c) Sobre las conclusiones del Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC  
d) Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables

Referencia : Documento S/N con Registro N° 0011617-2023

#### **I. Objeto de la consulta**

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

- ¿El Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID – 19 (en adelante DL N° 1499) sigue vigente? o ¿qué norma lo ha derogado? De seguir vigente, ¿cómo se aplicaría lo dispuesto en su artículo 16, tomando en cuenta el Decreto Supremo N° 003-2023-SA<sup>1</sup>, que prorrogó la Emergencia Sanitaria Nacional por noventa días calendario desde el 25 de febrero de 2023? y ¿SERVIR ha emitido pronunciamientos sobre el artículo 16 del DL N° 1499?
- ¿El Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional (en adelante DU N° 026-2020), se encuentra vigente? o ¿qué norma lo ha derogado?.
- ¿En las conclusiones del Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC de fecha 29 de diciembre de 2022, la GPGSC ha indicado expresamente que es obligatorio el retomo a las labores presenciales de todo el personal del sector público o considera la posibilidad de que las instituciones puedan mantener el trabajo remoto? y de ser el caso, ¿en qué situaciones podría ser otorgado y hasta cuándo se encontraría vigente?

<sup>1</sup> Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA, N° 003-2022-SA y N° 015-2022-SA

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: HZT9UOD



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 unidad, la paz y el desarrollo"

## 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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup> y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 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 (en adelante SAGRH), 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 la vigencia del Decreto Legislativo N° 1499 y la aplicación de su artículo 16

- 2.4 Con relación a la vigencia del DL N° 1499, su Primera Disposición Complementaria Final precisó lo siguiente:

#### **Primera.- Vigencia**

El presente Decreto Legislativo se mantiene vigente en tanto dure la Emergencia Sanitaria, salvo el artículo 10 que tiene vigencia permanente.

El artículo 20, así como la Primera, Segunda y Tercera Disposiciones Complementarias Modificatorias, tienen vigencia permanente a partir del día siguiente de la publicación de sus respectivas normas reglamentarias.

El artículo 11 tiene vigencia durante el Estado de Emergencia Nacional y el artículo 12 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Lo previsto en el presente Decreto Legislativo, sobre la conciliación administrativa en materia de inspección del trabajo, entra en vigencia a los ciento ochenta (180) días hábiles de publicada la presente norma.

[Subrayado agregado]

<sup>2</sup> Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

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: HZT9UOD



- 2.5 En atención a ello, sobre la consulta a), referida a si la norma está o no vigente y cuál es la norma que la derogó, al haber finalizado la Emergencia Sanitaria Nacional (en adelante, ESN) el 25 de mayo de 2023, **la norma ha quedado derogada**, conforme a lo establecido (por la misma norma) en su Primera Disposición Complementaria Final, salvo los artículos 10, 20, así como la Primera, Segunda y Tercera Disposiciones Complementarias Modificadorias y lo previsto sobre la conciliación administrativa en materia de inspección de trabajo, que mantienen vigencia permanente, tomando en consideración los requisitos precisados para su entrada en vigencia.
- 2.5 Con relación al extremo de la consulta a), referida a la aplicación del artículo 16 del DL N° 1499, al haber este quedado derogado el 25 de mayo de 2023, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto. Sin perjuicio de ello, con relación a la consulta sobre el pronunciamiento de SERVIR sobre el mencionado artículo, se tiene el [Informe Técnico N° 2236-2022-SERVIR-GPGSC](#)<sup>3</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)).

### Sobre la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020

- 2.6 Al respecto, la Cuarta Disposición Complementaria Final del DU N° 026-2020 estableció, sobre su vigencia, lo siguiente:

#### Cuarta.- Vigencia

1. El título I tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020 salvo el numeral 3.3 del artículo 3, el numeral 9.3 del artículo 9; y el numeral 10.7 del artículo 10 que tienen vigencia hasta el 30 de junio de 2021.
2. El Título II tiene vigencia para el sector público y el sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022<sup>4</sup>.
3. El Título III, así como la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales tienen vigencia por el periodo que dure la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19.

[Subrayado agregado]

- 2.7 De acuerdo a ello, con relación a la consulta b), actualmente el DU N° 026-2020 ha quedado derogado, conforme a las disposiciones que la propia norma estableció para su vigencia.

### Sobre las conclusiones del Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC

- 2.8 El [Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC](#)<sup>5</sup> (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), concluye lo siguiente:

- 3.1 El trabajo remoto se instauró con la finalidad de prevenir la propagación del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional y cuyo marco legal se encuentra regulado en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Su vigencia culmina el 31 de diciembre de 2022 de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto de

<sup>3</sup> [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2022/IT\\_2236-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2236-2022-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>4</sup> De acuerdo a la modificación introducida por el [Artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021](#), publicado el 30 diciembre 2021.

<sup>5</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2022/IT\\_2782-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2782-2022-SERVIR-GPGSC.pdf).

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: HZT9UOD



Urgencia N° 115-2021, el cual derogó tácitamente los extremos de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 que hacen referencia al trabajo remoto en el marco del retorno gradual al trabajo presencial.

- 3.2 Los/as servidores/as públicos/as que se encuentran prestando servicios en la modalidad de trabajo remoto o mixto, deberán retornar a realizar sus labores de manera presencial desde el 3 de enero de 2023. No obstante, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos interpreta que el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 permite a las instituciones públicas aplicar trabajo remoto dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023.
- 3.3 En ese sentido, se debe entender que la regla general es que los/as servidores/as públicos/as retornan a labores presenciales el 3 de enero de 2023. Asimismo, las instituciones públicas en base al análisis de sus necesidades institucionales, podrían mantener en trabajo remoto a aquellos/as servidores/as, hasta el 25 de febrero de 2023.
- 3.4 A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales. Tiene base legal en la Ley N° 31572 "Ley del Teletrabajo" y su implementación está condicionada a la publicación de su reglamento.
- 2.9 En atención a la consulta c), las conclusiones del citado Informe precisan que al haber quedado derogado el Título II del DU N° 026-2020, que regulaba la figura del trabajo remoto, creada para atender la ESN generada por la pandemia de la COVID-19, **la regla es que los servidores retornen al trabajo presencial desde el 3 de enero de 2023.**
- 2.10 **Sin embargo**, tomando en consideración el tercer y quinto párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021<sup>6</sup>, que señalan: *"Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales (...) Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria"*, **SERVIR, como ente rector del SAGRH, concluyó también en el citado informe técnico que la aplicación del trabajo remoto podía extenderse hasta el término de la ESN (concluyó el 25 de mayo de 2023), si así lo dispusiera la entidad empleadora, en función a sus necesidades institucionales.**

<sup>6</sup> Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.



## Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables

- 2.12 Si bien el artículo 16 del DL N° 1499 ha perdido vigencia dentro de nuestro ordenamiento jurídico actual, el artículo 16 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, establece lo siguiente con relación a las poblaciones vulnerables:

### Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

[Subrayado agregado]

- 2.13 Esta disposición ha sido reglamentada en el Capítulo XI del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Asimismo, esta norma contempla disposiciones especiales para la aplicación del teletrabajo en el sector público, en su Capítulo XII.
- 2.14 Ahora bien, respecto al teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, SERVIR ha emitido opinión a través del [Informe Técnico N° 453-2023-SERVIR-GPGSC](#)<sup>7</sup> (disponible en <https://www.gob.pe/servir>) en el que se precisa lo siguiente:

2.15 [...] el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, cuya implementación se ejecuta en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Forma parte de las políticas públicas que busca su aplicación preferente en favor de las poblaciones vulnerables, con el fin de facilitarles mejores oportunidades laborales y mejores niveles de calidad de vida y productividad.

2.16 En tal sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16° de la Ley N° 31572 y en el artículo 30° del Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo. Así, luego de haber identificado y evaluado las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable<sup>4</sup>.

<sup>7</sup> [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2023/IT\\_0453-2023-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0453-2023-SERVIR-GPGSC.pdf)

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: HZT9UOD





- 2.17 Finalmente, la mencionada modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto se fundamenta en la especial protección que la normativa otorga a las poblaciones consideradas vulnerables; por lo que, habiéndose previamente evaluado la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, si sucede que la naturaleza de alguna función no permite que sea realizada mediante teletrabajo, entonces, las entidades públicas están facultadas para poder variar dicha actividad o función no teletrabajable del puesto.
- 2.15 Por su parte, sobre las consideraciones para evaluar y operativizar el teletrabajo, a través del [Informe Técnico N° 1187-2023-SERVIR-GPGSC](#)<sup>8</sup> (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), SERVIR precisa lo siguiente:
- 2.12 (...) la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante Ley N° 31572) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante el Reglamento), establecen que las entidades públicas identifican **las posiciones o puestos teletrabajables**, los mismos que figurarán en el listado de puestos teletrabajables<sup>9</sup>. Para ello, evalúan objetivamente los criterios, subcriterios y condiciones asociados a las funciones del puesto; adicionalmente, podrán valorar criterios relacionados al/la servidor/a civil; pudiendo aplicar, de manera referencial, los contenidos en la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE.
- 2.13 En el paso 3 del Anexo 3 de la Guía, se establece que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, recibe la solicitud de cambio de modalidad presentada por el/la servidor/a civil, a fin de realizar la revisión y evaluación, identifica el puesto en la Lista de Puestos Teletrabajables, y **además evalúa los criterios asociados al/la servidor/a civil, entre los cuales se encuentra verificar si pertenece a la población vulnerable**.
- 2.14 Por lo tanto, en el caso de los servidores que pertenecen a la población vulnerable y cuyos puestos no han sido considerados como teletrabajables, las entidades públicas **podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, lo que no conlleva a convertir dicho puesto en teletrabajable**, en la medida que previamente se evaluó la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto, determinándose que no es teletrabajable.
- 2.15 En ese sentido y, atendiendo a la realización preferente del teletrabajo a la población vulnerable, la modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto podrá constar en el contrato o adenda de trabajo u otro documento, donde se especifican las condiciones y plazo del teletrabajo<sup>10</sup>.

Sin perjuicio de ello, las entidades podrán incluir la modificación en el Plan de Implementación, teniendo en cuenta su deber de evaluar semestralmente los objetivos alcanzados en el plan, a fin de actualizarlo, incorporando criterios de mejora continua<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2023/IT\\_1187-2023-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_1187-2023-SERVIR-GPGSC.pdf)

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: HZT9UOD



- 2.16 Recapitulando, el hecho de pertenecer a las poblaciones vulnerables es un criterio o condición asociada al servidor civil que las entidades públicas deberán evaluar al momento de implementar el teletrabajo, considerando el fomento y la aplicación preferente del teletrabajo a dichas poblaciones, en atención de la especial protección que la Constitución<sup>12</sup> y la ley les otorga.
- 2.17 Asimismo, dicha condición de población vulnerable [...] deberá ser acreditada por el servidor civil, quien podrá ser sujeto a fiscalización posterior por parte de la entidad, a fin de corroborar la veracidad de la condición de vulnerabilidad invocada.
- [...]

2.16 Estando a lo antes expresado, si bien el trabajo remoto no se encuentra vigente, actualmente existe el teletrabajo, el cual toma en consideración a las poblaciones vulnerables. En ese sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 de su Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, correspondiendo a las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces realizar la correspondiente evaluación en cada caso concreto, a fin de determinar su otorgamiento, en función a sus necesidades institucionales y las reglas para su otorgamiento previstas en las citadas normas.

### III. Conclusiones

- 3.1. Al haber finalizado la ESN el 25 de mayo de 2023, el DL N° 1499 ha quedado derogado, conforme a lo establecido en su Primera Disposición Complementaria Final, salvo los artículos 10, 20, así como la Primera, Segunda y Tercera Disposiciones Complementarias Modificadorias y lo previsto sobre la conciliación administrativa en materia de inspección de trabajo, que mantienen vigencia permanente, tomando en consideración los requisitos precisados para su entrada en vigor.
- 3.2 En cuanto a la aplicación del artículo 16 del DL N° 1499 (derogado por la Primera Disposición Complementaria Final de dicha norma), puede revisarse el [Informe Técnico N° 2236-2022-SERVIR-GPGSC](#), que en su oportunidad abordó el alcance de este artículo, mientras estuvo vigente.
- 3.3 A través del Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC, se precisó que, al haber quedado derogado el trabajo remoto previsto en el Título II del DU N° 026-2020, la regla es que los servidores retornen al trabajo presencial desde el 3 de enero de 2023; sin embargo, de la interpretación de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021, resultó posible que, en base a las necesidades institucionales, se siga utilizando el trabajo remoto hasta el fin de la ESN.
- 3.4 Si bien el trabajo remoto no se encuentra vigente, actualmente existe el teletrabajo, el cual toma en consideración a las poblaciones vulnerables. En ese sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 de su Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, correspondiendo a las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces realizar la correspondiente evaluación en cada caso concreto, a fin de determinar su otorgamiento, en

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: HZT9UOD



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 unidad, la paz y el desarrollo"

función a sus necesidades institucionales y las reglas para su otorgamiento previstas en las citadas normas.

Atentamente,

Firmado por

**CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**ELIANA ELIZABETH CARO PACCINI**

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/eecp

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. 0011617-2023

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: HZT9UOD