



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

### INFORME TÉCNICO N° -2021-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 : a) Sobre la Ley N° 30036 y la compensación al servidor cuando este proporciona los equipos o elementos para el teletrabajo.  
b) Sobre las formas de teletrabajo.  
c) Sobre la aplicación del trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria derivada de la COVID-19.

Referencia : Oficio N° D000470-2021-OSCE-UREH.

#### I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, la Jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Para la implementación del teletrabajo en una entidad pública, según la Ley N° 30036, ¿obligatoriamente debe adicionarse a la remuneración del teletrabajador un monto adicional correspondiente a las condiciones de trabajo (equipos, internet, otros)?
- b) La forma completa de teletrabajo considera que el teletrabajador que presta servicios fuera de las instalaciones de la entidad pública, acude ocasionalmente a ella para las coordinaciones que sean necesarias, ¿qué se debe entender cuando indica que el teletrabajador debe acudir ocasionalmente a la entidad cuando su presencia sea necesaria?

#### 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

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: SIOSXRR



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 Ley N° 30036 y la compensación al servidor cuando este proporciona los equipos o elementos para el teletrabajo**

- 2.4 En principio, es menester señalar que la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo (en adelante, Ley de Teletrabajo), fue publicada en el diario oficial el peruano con fecha 5 de junio de 2013, encontrándose vigente a la fecha, siendo de aplicación también a los servidores de las entidades del sector público en virtud de lo previsto en su Primera Disposición Complementaria Final<sup>1</sup>.
- 2.5 El artículo 2° de la Ley de Teletrabajo establece que esta modalidad de prestación de servicios se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.
- 2.6 Por su parte, el segundo párrafo del artículo 3° de la Ley de Teletrabajo establece expresamente que: **“Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.”**
- 2.7 Por su parte, el artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR<sup>2</sup> (en adelante, Reglamento de Teletrabajo), establece que en el caso de los servidores de las entidades del sector público, el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador (cuando fuera el

<sup>1</sup> **Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo**

“PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público

Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.”

<sup>2</sup> **Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo**

“Artículo 10.- Pago por los medios aportados por el teletrabajador

El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, que debe efectuar el empleador o entidad pública, al que se refiere el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley, se sujeta a lo siguiente:

a) Para el caso del sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal. El monto se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.

b) **Para el caso del sector público, el referido pago que pudiese realizarse cuando fuese el caso, está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector.”**

caso), está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector.

- 2.8 En ese marco, se advierte que el pago de la compensación de condiciones de trabajo en el teletrabajo solo corresponderá en el caso que dichas condiciones sean asumidas por el teletrabajador. Así, cuando fuese el caso, el referido pago<sup>3</sup> estará sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades del sector público.

### Sobre las formas de teletrabajo

- 2.9 De acuerdo con el artículo 2° del Reglamento de Teletrabajo<sup>4</sup>, la modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:
- a) **Forma completa:** el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.
  - b) **Forma mixta:** el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.
- 2.10 Asimismo, se precisa que no se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.
- 2.11 Ahora bien, con relación a la consulta relacionada a la forma completa de teletrabajo, la norma ha previsto expresamente la posibilidad del servidor de *"acudir ocasionalmente (...) para las coordinaciones que sean necesaria"*. Así pues, dicha precisión importa que los servidores sujetos a dicha modalidad de teletrabajo se encuentran facultados para asistir físicamente a sus centros de labores cuando la necesidad del servicio requiera una coordinación presencial. Por tanto, la posibilidad de exigir que los servidores acudan ocasionalmente a la entidad dependerá de cada caso en concreto y atendiendo a un criterio de razonabilidad, a efectos de no desnaturalizar la finalidad del teletrabajo.

### Sobre la aplicación del trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria derivada de la COVID-19

- 2.12 Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que en el marco de las medidas que adoptó el Estado para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, dispuestas mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, se creó un mecanismo de prestación de servicios a distancia denominado Trabajo Remoto, el mismo que consiste en la continuación de las labores desde el domicilio del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando los medios o mecanismos tecnológicos que le permitan lograr tal fin.

<sup>3</sup> Si bien las normas no lo señalan, puede ser la comisión de teletrabajo la que determine el valor monetario por el uso de equipos o servicios tecnológicos que sean de propiedad del servidor o que el servidor alquile de terceros. El monto que se determine no tiene carácter remunerativo, depende de la disponibilidad presupuestal y debe contemplar la modalidad empleada (completa o mixta). Otra alternativa es que lo determine la oficina de planificación y presupuesto o la que haga sus veces en la entidad.

<sup>4</sup> Artículo 2

- 2.13 Es importante señalar en este punto que la decisión de crear esta modalidad de trabajo a distancia bajo la denominación de "Trabajo Remoto" para su aplicación de emergencia en el marco de la emergencia sanitaria, pese a la existencia de Ley de Teletrabajo<sup>5</sup>, respondió al hecho de que, pese a que dicha norma se encuentra vigente desde el año 2013, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2015-TR, habiéndose efectuado una revisión de las experiencias en la aplicación de esta modalidad de trabajo por parte de las entidades públicas, se pudo apreciar que la misma -dada su naturaleza y escaso desarrollo en lo que se refiere a su ejecución cuando el empleador es una entidad del estado- resultaba de difícil implementación.
- 2.14 Por dicha razón, ante la imperiosa necesidad del Estado de tomar medidas inmediatas que garantizaran la salud de los servidores y previnieran la propagación de la COVID-19 en favor de toda la población (entre ellas precisamente evitar la aglomeración en los centros de labores), se optó por la emisión de una norma que permitiera la ejecución de una modalidad de trabajo a distancia que pudiera ejecutarse rápidamente en las entidades públicas y que pudiera tener un mejor desarrollo operativo por parte del ente rector del SAGRH, naciendo de esa manera el "Trabajo Remoto".
- 2.15 Es así pues, que actualmente la forma de ejecución del trabajo remoto en las entidades públicas se encuentra desarrollado en la "Directiva para la Aplicación del Trabajo remoto" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00039-2020-SERVIR-PE de fecha 03 de junio de 2020, en la cual se establecen las obligaciones tanto del servidor sujeto a dicha modalidad, como las aplicables a las entidades públicas, entre otros.
- 2.16 Bajo el marco antes señalado, es de precisar que si bien actualmente se encuentra vigentes tanto la normativa sobre Teletrabajo como la que rige el Trabajo Remoto, en atención al mayor desarrollo normativo de esta última figura, se recomienda que, en caso las entidades del sector público requieran implementar una modalidad de trabajo a distancia en el marco de la emergencia sanitaria, esta sea ejecutada bajo la figura del trabajo remoto previsto por el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

### III. Conclusiones

- 3.1 La Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, publicada en el diario oficial el peruano con fecha 5 de junio de 2013, se encuentra vigente a la fecha, siendo de aplicación también a los servidores de las entidades del sector público en virtud de lo previsto en su Primera Disposición Complementaria Final<sup>6</sup>.
- 3.2 El pago de la compensación de condiciones de trabajo en el teletrabajo solo corresponderá en el caso que dichas condiciones sean asumidas por el teletrabajador. Asimismo, de ser ese el

<sup>5</sup> El cual ciertamente extiende su ámbito de aplicación tanto a las instituciones públicas y privadas.

<sup>6</sup> **Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo**

"PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público

Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad."



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

caso, el referido pago estará sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades del sector público.

- 3.3 De acuerdo al Reglamento del Teletrabajo, los servidores sujetos al teletrabajo en su forma completa se encuentran facultados para asistir físicamente a sus centros de labores cuando la necesidad del servicio requiera una coordinación presencial. Por consiguiente, la posibilidad de exigir que los servidores acudan ocasionalmente a la entidad dependerá de cada caso en concreto y atendiendo a un criterio de razonabilidad, a efectos de no desnaturalizar la finalidad del teletrabajo.
- 3.4 Si bien actualmente se encuentra vigentes tanto la normativa sobre Teletrabajo como la que rige el Trabajo Remoto, en atención al mayor desarrollo normativo de esta última figura, se recomienda que, en caso las entidades del sector público requieran implementar una modalidad de trabajo a distancia en el marco de la emergencia sanitaria, esta sea ejecutada bajo la figura del trabajo remoto previsto por el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

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/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: SIOSXRR