



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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

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

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la naturaleza de las prestaciones en trabajo remoto
b) Sobre la aplicación y vigencia del trabajo remoto y la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

Referencia : Oficio N° 0182-2021-MIDAGRI-SG-OGGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, consulta a SERVIR lo siguiente:

¿El trabajo remoto realizado durante la emergencia sanitaria por Covid-19 es considerado como trabajo efectivo para todos sus efectos?

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° 1023¹) 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, el Sistema), 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.

¹ 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: FNYAJFT



- 2.3 Considerando lo antes señalado, 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 naturaleza de las prestaciones en trabajo remoto

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha emitido opinión en el [Informe Técnico N° 002046-2022-SERVIR-GPGSC](#)² (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se precisa lo siguiente:

(...)

- 2.4 En atención a la consulta formulada, es preciso remitirnos a lo señalado a través del Informe Técnico N° 001282-2020-SERVIR-GPGSC, cuyo contenido ratificamos, por medio del cual se concluyó:

3.1 **El Trabajo Remoto es un mecanismo de prestación de servicios a distancia que consiste en la continuación de las labores desde el domicilio del trabajador o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando los medios o mecanismos tecnológicos que le permitan lograr tal fin fuera del centro de trabajo.**

3.2 Durante el trabajo remoto o, la jornada laboral será la pactada con la entidad antes de iniciar dicha modalidad o la que hubiera convenido con ocasión del mismo, siendo obligación del servidor civil estar disponible durante la misma para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias. Es importante resaltar que de acuerdo con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, **la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.**

3.3 Las entidades del sector público, en principio, se ciñen al horario establecido en numeral 10.1 del artículo 10 del D.S. N° 116-2020-PCM. No obstante, el titular de la entidad o a quien delegue, podrá establecer una jornada distinta a la establecida en el citado artículo, para aquellas actividades indispensables cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la actividad ordinaria de la entidad. (...)"

- 2.5 En atención a ello, **es oportuno mencionar que al tratarse de una modalidad distinta que permite la continuidad de la prestación efectiva de los servicios, el periodo laborado en trabajo remoto, o trabajo mixto, debe ser considerado para todos los efectos como tiempo de servicios efectivamente realizado.**

(...)

(Énfasis y subrayado nuestro)

- 2.5 De lo anterior y en atención a la consulta efectuada, se puede advertir que, en tanto el trabajo remoto, o trabajo mixto, constituye una modalidad de prestación de servicios implementada en el marco de las medidas adoptadas por el estado de emergencia nacional a causa del Covid-

² Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2046-2022-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: FNYAJFT

19, y la misma se caracteriza por permitir la continuidad laboral mediante el empleo de medios tecnológicos, el periodo laborado bajo dicha modalidad debe ser considerado como tiempo de servicios efectivamente realizado. No obstante, es de precisar que, a la fecha el trabajo remoto no se encuentra vigente, lo cual será explicado en el siguiente acápite del presente informe.

Sobre la aplicación y vigencia del trabajo remoto y la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

2.6 Al respecto, SERVIR ha emitido opinión a través del [Informe Técnico N° 0001386-2023-SERVIR-GPGSC](#)³ (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, concluyendo lo siguiente:

(...)

3.1 A través del Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), se precisó que, **al haber quedado derogado el trabajo remoto previsto en el Título II del Decreto de Urgencia 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 emergencia sanitaria (25 de mayo de 2023)**.

3.2 **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 haga 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.

(...)

(Énfasis y subrayado nuestro)

2.7 Conforme a lo expuesto, se tiene que, **desde el 25 de mayo de 2023 ya no es posible realizar trabajo remoto**, por cuanto la emergencia sanitaria por la Covid-19 –que le dio origen– culminó en esa fecha. **No obstante, actualmente existe el teletrabajo, regulado en la Ley N° 31572 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR**, que es una modalidad de prestación de labores –distinta del trabajo remoto– 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.

2.8 De acuerdo a la Ley N° 31572 y su Reglamento, **las entidades públicas identifican y evalúan de forma objetiva las posiciones o puestos teletrabajables**; para ello, aplicarán criterios y condiciones asociados a las funciones del puesto, así como, adicionalmente, podrán valorar

³ Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5297010/4755652-it_1386-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1697643345

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: FNYAJFT



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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

criterios relacionados al servidor, los cuales se encuentran desarrollados en la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", aprobada por SERVIR mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE.

III. Conclusiones

- 3.1 En tanto el trabajo remoto, o trabajo mixto, constituye una modalidad de prestación de servicios implementada en el marco de las medidas adoptadas por el estado de emergencia nacional a causa del Covid-19, y la misma se caracteriza por permitir la continuidad laboral mediante el empleo de medios tecnológicos, el periodo laborado bajo dicha modalidad debe ser considerado como tiempo de servicios efectivamente realizado.
- 3.2 Desde el 25 de mayo de 2023 ya no es posible realizar trabajo remoto, por cuanto la emergencia sanitaria por la Covid-19 –que le dio origen– culminó en esa fecha. No obstante, actualmente existe el teletrabajo, regulado en la Ley N° 31572 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que es una modalidad de prestación de labores –distinta del trabajo remoto– 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.

Atentamente,

Firmado por

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

DAVE CHRISTOPHER HERRERA GUTIÉRREZ

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/dchg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 15051-2021

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: FNYAJFT