



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 : **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 el trabajo remoto y la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo  
b) Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 001-2023-OGDH/TC

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

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano del Tribunal Constitucional consulta a SERVIR sobre la aplicabilidad del teletrabajo en las entidades públicas, en el marco de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo.

#### **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.

##### **Sobre el trabajo remoto y la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo**

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha emitido opinión en el Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC<sup>1</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), señalando las siguientes consideraciones:

<sup>1</sup> [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: 5MFAKGN



2.8. En este sentido, la norma del teletrabajo es diferente a la del trabajo remoto, dado que esta última se dio con la finalidad de preservar la vida y la salud, así como 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, que va de la mano con la declaratoria de emergencia sanitaria; mientras que, el teletrabajo al ser una modalidad especial de prestación de labores existe independientemente de esta, pues dicha modalidad se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos.

2.9. Dado dicho contexto, 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 establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.

2.10. En razón a ello, las entidades públicas podrán mantener realizando trabajo remoto a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.

- 2.5 En efecto, 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. Al respecto, SERVIR en su calidad de ente rector del SAGRH interpreta que el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.
- 2.6 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.

### Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

- 2.7 La Ley N° 31572<sup>2</sup>, Ley del teletrabajo, tiene por objeto la regulación de la modalidad especial del teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.
- 2.8 Al respecto, cabe precisar que las entidades públicas aplican el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles<sup>3</sup>; para lo cual, las oficinas de

<sup>2</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de septiembre de 2022. Derogó la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.

<sup>3</sup> **Numeral 2.2 del artículo 2° de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo**

*"Artículo 2. Ámbito de aplicación"*

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: 5MFAKGN



recursos humanos, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de las entidades públicas, se encargan de determinar aquellos puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, e identificar los servidores civiles que realizarán teletrabajo.

- 2.9 Sobre el particular, es importante indicar que la determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas consistirá en una evaluación objetiva, de manera que, se priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades. En ese sentido, la implementación de la modalidad del teletrabajo debe concordar con la naturaleza de las funciones y servicios que prestan las entidades, siendo que, se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos.
- 2.10 Asimismo, se debe tener en cuenta que, el cambio en el modo de la prestación de labores que presente el servidor civil para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que, por el contrario, las entidades públicas podrán o no implementar dicho cambio en el modo de la prestación de labores, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 2.11 De esta manera, resulta pertinente que las entidades públicas cumplan de manera previa con identificar los puestos teletrabajables y los servidores civiles que realizarán teletrabajo, con la finalidad de que se evite una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores<sup>4</sup>.
- 2.12 Por consiguiente, las entidades evaluarán la aplicación del teletrabajo según sus propias necesidades y recursos técnicos, debiendo evaluar e identificar los puestos teletrabajables y los servidores civiles que realizarán teletrabajo. Desde luego, deberán garantizar que el servidor público cuente con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores<sup>5</sup>. Asimismo, será factible su implementación, siempre que, coadyuve a la consecución de los objetivos de las entidades públicas.

(...)

2.2 La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral."

<sup>4</sup> **Numeral 18.2 del artículo 18° de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo.**

"Artículo 18. Teletrabajo en la administración pública

(...)

18.2 El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:

a) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

(...)"

<sup>5</sup> **Numeral 9.4 del artículo 9° de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo.**

"Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

(...)

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

(...)"

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: 5MFAKGN



### III. Conclusiones

- 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. Al respecto, SERVIR en su calidad de ente rector del SAGRH interpreta que el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.
- 3.2 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.
- 3.3 Las entidades públicas aplican el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles; para lo cual, las oficinas de recursos humanos, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de las entidades públicas, se encargan de determinar aquellos puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, e identificar los servidores civiles que realizarán teletrabajo.
- 3.4 La determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas consistirá en una evaluación objetiva, de manera que, se priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades. En ese sentido, la implementación de la modalidad del teletrabajo debe concordar con la naturaleza de las funciones y servicios que prestan las entidades, siendo que, se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos.
- 3.5 El cambio en el modo de la prestación de labores que presente el servidor civil para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que, por el contrario, las entidades públicas podrán o no implementar dicho cambio en el modo de la prestación de labores, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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: 5MFAKGN



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"

Atentamente,

Firmado por  
MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCIA DE ORSOS  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)  
PEDRO JORGE AZABACHE TORRES  
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BBBI/meccg/pjat  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023  
Reg. 0000543-2023

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: 5MFAKGN