

Modo Teletrabajo

Preguntas Frecuentes



Este documento contiene las diferentes consultas de los/as servidores/as y de los equipos de las oficinas de Recursos Humanos del Estado relacionado con la aplicación del reglamento de la Ley n° 31572, Ley del Teletrabajo.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

1 ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Ley N° 31572 y su reglamento?

La Ley del Teletrabajo y su reglamento se aplican en a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y en las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.

2 ¿El Teletrabajo es un derecho o una discrecionalidad del empleador, en virtud a la necesidad del servicio?

En atención a lo establecido en el numeral 34.1 del artículo 34 del reglamento de la Ley del Teletrabajo, el teletrabajo es una modalidad a través de la cual las entidades públicas se encuentran posibilitadas de autorizar, modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo, al que se refiere el artículo 36 del citado reglamento.

3 ¿Cuáles son las modalidades de teletrabajo?

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser de manera total o parcial, dependiendo si se efectúa la prestación del servicio de forma íntegra bajo teletrabajo; o, si se da a través de la prestación de servicios de forma presencial y teletrabajo de forma intermitente. Así también el teletrabajo puede ser permanente o temporal, según la duración del mismo.

4 ¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto?

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, el cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, así como se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales; a diferencia del trabajo remoto, que conforme al artículo 16 del Decreto de Urgencia 026-2020, viene a ser la prestación de servicios subordinada con

física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

5 ¿La norma obliga que se compense los servicios de luz e internet al teletrabajador público?

No. El numeral 37.2 del artículo 37° del reglamento de la Ley N° 31572 señala que el uso de equipos personales, los gastos que genere su uso y/o servicio de internet para el teletrabajo, en el sector público no conlleva a derecho a compensación alguno.

6 ¿Dónde se debe realizar el teletrabajo?

El/la servidor/a civil es libre de decidir el lugar o lugares donde regularmente realiza el teletrabajo, debiendo fijar un lugar como habitual, el mismo que debe contar con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de los servicios, ello según lo previsto en el inciso f) del artículo 3 de la Ley del Teletrabajo.

El espacio donde se realiza el teletrabajo debe ser informado a la entidad antes del inicio de labores o cambio de modalidad, a través de los canales de comunicación que se haya dispuesto para tal fin.

7 ¿A quiénes se dará preferencia en la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo?

A los servidores que pertenezcan al grupo de poblaciones vulnerables: Personas con discapacidad, gestantes 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.

8 ¿En qué casos procede la variación de la modalidad de prestación de servicios?

La variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un/a trabajador/a y/o servidor/a civil es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes.

9 ¿En qué casos procede la reversión de la prestación de servicios?

Por razones motivadas en las necesidades del servicio que presta el/la servidor/a civil, la entidad pública puede autorizar (a solicitud), modificar o revertir (ambos por decisión propia de la entidad de acuerdo a las necesidades de servicio que prestan), la modalidad del teletrabajo, y viceversa.

Asimismo, la entidad puede incluir en el Plan de Implementación del Teletrabajo los supuestos de reversibilidad del Teletrabajo, tales como:

- ✓ No estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.
- ✓ Incumplir ejecución de actividades/productos asignados/encargados.
- ✓ Incumplir medidas de seguridad y confidencialidad de la información.
- ✓ Cuando no se garantice las condiciones de conectividad para desarrollar el Teletrabajo.
- ✓ Otros supuestos debidamente motivados que dificulten la prestación de los servicios o las necesidades organizativas de la entidad pública.

10 ¿Cómo se realiza la identificación de un puesto como teletrabajable?

Las entidades por medio de sus oficinas de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, deberán realizar la evaluación de las condiciones establecidas en el numeral 18.2 del artículo 18 de la Ley N° 31572 y en los criterios previstos en los artículos 14, 34 y 35 del Reglamento de la Ley N° 31572; pudiendo aplicar los criterios establecidos en la **“Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas”**, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE.

11 ¿Cómo debo solicitar en mi centro de labores el cambio de modalidad a teletrabajo?

El/la servidor/a civil puede presentar una solicitud de cambio de modalidad a teletrabajo, la cual debe ser atendida por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en un plazo no mayor de 10 días hábiles; transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud, esta se entiende por aprobada.

12 ¿Si me encuentro realizando teletrabajo puedo asistir ocasionalmente a mi centro de labores?

Si. En el caso de que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador u otros, debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, a fin de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

13 ¿Si un puesto está definido como teletrabajable, hay posibilidad que el empleador desestime mi solicitud a realizar teletrabajo?

Que un puesto se encuentre en el “Listado de Puestos Teletrabajables”, no conlleva a que éste deba desarrollarse bajo dicha modalidad de manera automática. Corresponderá que cada entidad, de acuerdo con sus necesidades y objetivos, determine si corresponde el cambio de modalidad solicitado por el/la servidor/a civil.

14 ¿Existen mecanismos que permitan acreditar la información presentada por el servidor civil para el cambio de modalidad a teletrabajo?

La entidad podrá solicitar una declaración jurada de cumplimiento de la condición en la cual se encuentre inmerso, bajo responsabilidad. Adicional a ello, la entidad puede realizar una fiscalización posterior estableciendo mecanismos que corroboren la veracidad de las condiciones declaradas por los/as servidores/as civiles, a través de canales físicos o virtuales.

15 ¿Es aplicable el teletrabajo a las modalidades formativas?

Si. En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la Ley del Teletrabajo y su reglamento, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

16 ¿Cuál es la jornada de trabajo en la modalidad de teletrabajo?

El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se pueden distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.

17 ¿Qué se entiende por desconexión digital?

Es el derecho del/de la servidor/a civil que consiste en limitar el tiempo de uso de los dispositivos, apagarlos durante determinadas horas del día o desactivar las notificaciones y alertas durante un periodo de tiempo que no corresponda a la jornada laboral, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del/de la servidor/a civil fuera del horario laboral.

18 ¿Es facultativo a la entidad pública adecuarse a la Ley del Teletrabajo?

No. En las entidades de la administración pública, el Titular de la Entidad es el responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional. Asimismo, conforme a la Quinta Disposición Complementaria Final del reglamento de la Ley del Teletrabajo, las entidades públicas remiten a SERVIR información sobre la aplicación del teletrabajo, la aprobación de los Planes de Implementación de Teletrabajo y la evaluación efectuada a su término. De la misma manera, la Novena de la Disposición Complementaria Final del reglamento de la Ley del Teletrabajo, contempla que las entidades públicas deben aprobar el Plan de Implementación del Teletrabajo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de publicado el citado reglamento.

Cabe precisar que, las entidades públicas pueden haber definido su “Lista de Puestos Teletrabajables”, pero no contar con servidores/as civiles bajo dicha modalidad al no existir solicitudes o haber sido denegadas, lo cual no implica que no se haya implementado el teletrabajo.

19 ¿Se puede aprobar el Plan de Implementación del Teletrabajo aún si ya venció el plazo para tal fin?

Sí, dado que el plazo para su aprobación, así como el plazo de adecuación regulados en la Novena Disposición Complementaria Final y en la Única Disposición Complementaria Transitoria, respectivamente, del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, resultan ser de naturaleza ordenadora (no perentorios).

20 ¿Cuál es la consecuencia aplicable a las entidades que decidieron no aprobar su Plan de Implementación del Teletrabajo dentro del plazo?

Conforme al numeral 28.2 del artículo 28 del reglamento de la Ley del Teletrabajo, en la administración pública, las faltas de carácter disciplinario, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley, se rigen por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento general. En el caso de los servidores de carreras especiales, resulta aplicable el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus respectivas normas de carreras especiales.

El presente documento será modificado en función a las preguntas recibidas por los diferentes canales de comunicación de SERVIR.



AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Modo teletrabajo: preguntas frecuentes
Depósito Legal N° 2023-04380

Editado por: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Pje. Francisco de Zela 150, piso 10,
Jesús María - 15072 - Perú
T: (511) 206-3370 | info@servir.gob.pe

Primera edición electrónica, mayo de 2023.



www.gob.pe/servir