



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : Sobre la aplicación de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo en el extranjero

Referencia : Oficio N° 106-2023-SUNEDU-03-10

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) formula a SERVIR, la siguiente consulta:

- Si se autoriza el teletrabajo en el extranjero, ¿Cuáles son los aspectos normativos, sobre las condiciones laborales, tributarias y migratorias generales que debe cumplirse?

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.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: DSBFTJD



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sobre las consultas

- 2.4 En virtud de lo expuesto en los párrafos precedentes, y considerando que las consultas que absuelve SERVIR se circunscriben al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no corresponde a esta entidad emitir pronunciamiento respecto de los aspectos tributarios y migratorios vinculados al teletrabajo que se ejecute desde el extranjero, en tanto dichas materias no se encuentran dentro de su ámbito de competencia funcional.

En ese sentido, en materia tributaria, se recomienda que la consulta respectiva sea formulada ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT¹, en su calidad de autoridad competente para interpretar y aplicar la normativa tributaria vigente.

- 2.5 Asimismo, en materia migratoria, el/la teletrabajador/a es responsable de cumplir con las disposiciones migratorias aplicables, tanto del Estado peruano como del país extranjero en el cual pretenda radicar durante la ejecución del teletrabajo, debiendo contar con la calidad migratoria habilitante que le permita su permanencia en dicho territorio, sin que ello genere obligación o responsabilidad alguna para la entidad empleadora respecto de su situación migratoria.

Sobre la aplicación de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo en el extranjero

- 2.6 En principio, la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo (en adelante, Ley N° 31572) tiene por objeto regular la modalidad especial del teletrabajo tanto en las entidades de la administración pública como en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como, promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. En ese sentido, su implementación estuvo condicionada a la publicación de su Reglamento, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR y publicado el 26 de febrero de 2023.
- 2.7 Al respecto, el artículo 2 de la Ley N° 31572 estableció que el teletrabajo es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública, independientemente de su régimen laboral. El literal e) del numeral 3.2 del artículo 3 de la citada ley determinó que una de las características del teletrabajo es que el mismo pueda realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.

¹ Artículos 2 de la Ley N° 24829, Crean la Superintendencia Nacional de Aduanas como Institución Pública Descentralizada del Sector Economía y Finanzas

Artículo 2.- (...)

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria tendrá por finalidad diseñar y proponer medidas de política tributaria; proponer la reglamentación de las normas tributarias; administrar, aplicar, fiscalizar, sancionar y recaudar los tributos internos del Gobierno Central y otros tributos cuya administración se le asigne.

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria asumirá íntegramente a partir de la vigencia de su Ley General, las funciones y atribuciones de la Dirección General de Contribuciones, Dirección General de Política Fiscal y del Instituto de Administración Tributaria, así como los recursos que le transfiera en la forma y plazos que señale dicha Ley General. Contará para su presupuesto administrativo, hasta con el 2% de lo que recaude para el Tesoro Público.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: DSBFTJD



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.8 Al respecto, el artículo 6 de la Ley del Teletrabajo establece que: ***"El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial"***, así como, en el artículo 9 del mismo dispositivo normativo se dispone lo siguiente: ***"En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad."***
- 2.9 En esa línea, el artículo 8 de su Reglamento señala que: ***"El/la teletrabajador/a tiene los mismos derechos individuales y colectivos, que los regulados para los/as trabajadores/as y/o servidor/a civil que prestan servicios de manera presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación bajo dicha modalidad"***.
- 2.10 Por su parte, el numeral 6.1 del artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31572 señala que, en el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, **las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad**, garantizando los derechos de los/las teletrabajadores/as. Asimismo, el numeral 6.2 señala que los teletrabajadores que se encuentran fuera del territorio nacional, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.
- 2.11 De lo expuesto, tenemos que el marco normativo vigente habilita la aplicación del teletrabajo en el extranjero; para lo cual, las oficinas de recursos humanos, previamente, 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 teletrabajo².
- 2.12 De esta manera, deviene necesario resaltar que **la determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas debe sustentarse en una evaluación objetiva y funcional, orientada a asegurar que la implementación del teletrabajo contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y no afecte la continuidad ni la calidad de los servicios públicos**. En esa línea, la adopción de esta modalidad debe guardar correspondencia con la naturaleza de las funciones y servicios que presta cada entidad, priorizando aquellos que puedan ejecutarse eficazmente mediante medios digitales y mecanismos de control de resultados, lo cual debe constar en el Plan de Implementación del Teletrabajo³; así como, que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.
- 2.13 Sobre esto último, en cuanto a la forma de verificación del cumplimiento de labores, corresponde indicar que el literal f) del artículo 12 de la Ley N° 31572 señala que en el contrato o acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores se deben consignar, como mínimo, los mecanismos de comunicación, supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador. Por su parte, el literal a) del numeral 18.2

² Artículo 18 del Reglamento de la Ley N° 31572

³ Dicho plan, conforme al artículo 36 del Reglamento, constituye el instrumento institucional que delimita los puestos teletrabajables, los mecanismos de control y las herramientas tecnológicas de seguimiento

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: DSBFTJD





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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

del artículo 18 de la misma ley señala que en la administración pública, el responsable de recursos humanos en coordinación el jefe del órgano o unidad orgánica identifican 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. Esto implica que la entidad tiene la obligación de supervisar el cumplimiento de las labores asignadas a los teletrabajadores.

- 2.14 En ese marco, el Reglamento de la Ley N° 31572 regula determinadas condiciones y aspectos operativos que deben observarse cuando la prestación de servicios se realice fuera del territorio nacional bajo la modalidad de teletrabajo. Al respecto, dicha norma dispone que las partes acuerdan las condiciones específicas aplicables a esta modalidad, asegurando en todo momento el respeto y la vigencia de los derechos de los/las teletrabajadores/as⁴.
- 2.15 Asimismo, el Reglamento establece que el empleador requerirá el registro de la dirección IP o de un mecanismo tecnológico similar del teletrabajador, con la finalidad de garantizar una conexión accesible y segura, que permita la adecuada supervisión y el cumplimiento efectivo de la prestación de servicios desde el extranjero⁵.
- 2.16 De esta manera, en virtud de lo expuesto y en atención a la consulta formulada, para la aplicación del teletrabajo en el extranjero, las entidades públicas previamente deberán identificar los puestos que son teletrabajables y los servidores civiles que realizarán teletrabajo, esto, en atención a las funciones contempladas en los perfiles de puestos de los instrumentos de gestión, las necesidades operativas y estratégicas de la entidad, buscando optimizar la gestión institucional y mejorar la atención a los ciudadanos, así como, que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores. Para tal efecto, el acuerdo de teletrabajo debe constar por escrito y precisar, entre otros aspectos, el lugar habitual desde donde se prestarán los servicios, los medios tecnológicos a utilizar, y las condiciones de seguridad y confidencialidad aplicables.
- 2.17 Así, el teletrabajo no exime a la entidad de su deber de supervisar y controlar el cumplimiento de metas y productos, de modo que, en el caso del teletrabajo en el extranjero, esta obligación se intensifica, dado que la supervisión no presencial exige herramientas digitales, comunicación constante y trazabilidad documental⁶.
- 2.18 En esa línea, respecto al cumplimiento de las normas laborales, corresponde señalar que el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 31572⁷ dispone que el teletrabajador goza de los mismos derechos que aquellos reconocidos a los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo con el régimen laboral al que pertenezca. Asimismo, el

⁴ Artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31572

⁵ Artículo 40 del Reglamento de la Ley N° 31572

⁶ El acuerdo de teletrabajo debe prever mecanismos de control basados en resultados, metas medibles y reportes periódicos, preservando la integridad y la transparencia de la función pública

⁷ La Ley N° 31572 reconoce la igualdad de derechos laborales entre el teletrabajador y el servidor presencial. Ello comprende la remuneración, jornada, descansos, acceso a capacitación, salud y seguridad en el trabajo, así como el derecho a la desconexión digital. La entidad pública es responsable de garantizar no solo que estas condiciones se mantengan durante la prestación remota, esto es, sin perjuicio de que el servidor se encuentre en el extranjero, sino también de velar por un adecuado control disciplinario.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: DSBFTJD



**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

numeral 7.1 del artículo 7 de la citada ley establece que el teletrabajador se encuentra sujeto a las mismas obligaciones que los trabajadores o servidores civiles que prestan servicios de manera presencial, conforme a su respectivo régimen laboral, con excepción de la asistencia al centro de labores. Finalmente, el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31572 prevé que el empleador mantiene las mismas obligaciones que las exigidas en el caso del trabajo presencial, según el régimen laboral aplicable.

De lo expuesto se desprende que tanto el teletrabajador como la entidad empleadora se encuentran obligados al cumplimiento de las normas que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III. Conclusiones

- 3.1 La Ley N° 31572, Ley del teletrabajo tiene por objeto regular la modalidad especial del teletrabajo tanto en las entidades de la administración pública como en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como, promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. En ese sentido, su implementación estuvo condicionada a la publicación de su Reglamento, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR y publicado el 26 de febrero de 2023.
- 3.2 Para la aplicación del teletrabajo en el extranjero, las entidades públicas previamente deberán identificar los puestos que son teletrabajables y los servidores civiles que realizarán teletrabajo, esto, en atención a las funciones contempladas en los perfiles de puestos de los instrumentos de gestión, las necesidades operativas y estratégicas de la entidad, buscando optimizar la gestión institucional y mejorar la atención a los ciudadanos, así como, que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores. Para tal efecto, el acuerdo de teletrabajo debe constar por escrito y precisar, entre otros aspectos, el lugar habitual desde donde se prestarán los servicios, los medios tecnológicos a utilizar, y las condiciones de seguridad y confidencialidad aplicables.
- 3.3 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. En ese sentido, respecto al cumplimiento de las normas laborales, corresponde señalar que el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 31572⁸ dispone que el teletrabajador goza de los mismos derechos que aquellos reconocidos a los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo con el régimen laboral al que pertenezca. Asimismo, el numeral 7.1 del artículo 7 de la citada ley establece que el teletrabajador se encuentra sujeto a las mismas obligaciones que los trabajadores o servidores civiles que prestan servicios de manera presencial, conforme a su respectivo régimen laboral, con excepción de la asistencia al centro de labores. Finalmente, el numeral

⁸ La Ley N° 31572 reconoce la igualdad de derechos laborales entre el teletrabajador y el servidor presencial. Ello comprende la remuneración, jornada, descansos, acceso a capacitación, salud y seguridad en el trabajo, así como el derecho a la desconexión digital. La entidad pública es responsable de garantizar no solo que estas condiciones se mantengan durante la prestación remota, esto es, sin perjuicio de que el servidor se encuentre en el extranjero, sino también de velar por un adecuado control disciplinario.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: DSBFTJD

PERÚ
Presidencia
del Consejo de Ministros**servir**
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**¡EL PERÚ A TODA
MÁQUINA!**



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31572 prevé que el empleador mantiene las mismas obligaciones que las exigidas en el caso del trabajo presencial, según el régimen laboral aplicable.

- 3.4 De lo expuesto se desprende que tanto el teletrabajador como la entidad empleadora se encuentran obligados al cumplimiento de las normas que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ALESSANDRA LEONOR BERCERAS ANCOBAR

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ alba

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. N° 00010779-2023

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: DSBFTJD

Pasaje Francisco de Zela 150,
piso 10 Jesús María, Lima

info@servir.gob.pe

(+51 1) 206 - 3370

www.gob.pe/servir