

REPORTE DE NORMAS LEGALES

Fecha: 03 de noviembre de 2015

DISPOSICIONES EN EL PODER EJECUTIVO

| NORMA | TÍTULO | ORGANISMO EMISOR | RESUMEN |
|---|---|--|--|
| Decreto Supremo N° 009-2015-TR (02/11/2015) | Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | <ul style="list-style-type: none">- Se aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, que consta de tres (3) Títulos, tres (3) Capítulos, diecisiete (17) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Modificatoria, que forman parte integrante del Decreto.- El Decreto tiene por objeto reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo (en adelante, "la Ley").- Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y del Reglamento, aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean. La Ley y el Reglamento serán de aplicación a:<ul style="list-style-type: none">a. Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional; yb. Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo y viceversa; suscritos o emitidos en el país.- Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>normas que les sean aplicables, según el régimen al pertenezca cada teletrabajador. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos, según corresponda.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los documentos citados, el empleador o entidad pública debe consignar, como mínimo, la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> a. Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos. b. En caso los medios los proporcione el empleador o entidad pública, se indicarán las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder. c. En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, se indicará el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador, en caso de entidades públicas, dicho pago se realizará conforme al marco legal vigente. d. Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información. e. La jornada que se asigne al teletrabajador. f. El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso. - Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador o entidad pública debe indicar la justificación del cambio, así como los objetivos que persigue con aquella variación. - La entrega de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá constar por escrito, detallándose los bienes entregados. - Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de los términos inicialmente pactados, de conformidad con las normas vigentes, respetando la información mínima señalada en la norma. |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Las formas de teletrabajo establecidas en la norma son: <ul style="list-style-type: none"> a. Forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública. b. Forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública. - No es considerado teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública. - La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia. - La variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor civil. - El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador. - En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios, bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes. - En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en la norma, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La provisión de las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos; en ese sentido, si el empleador o entidad pública, no cumple con entregar las condiciones de trabajo cuando le corresponda pese a que el teletrabajador está a disposición para prestar el servicio, aquél no podrá dejar de reconocer la remuneración a la que el teletrabajador tiene derecho; salvo norma legal en contrario. - En casos de pérdida, sustracción, deficiencia o deterioro, que haga imposible el uso de las condiciones de trabajo, por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador deberá informar de inmediato al empleador o entidad pública con la finalidad de que se adopten las medidas para garantizar la continuidad de las labores. - El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, que debe efectuar el empleador o entidad pública, que establece la norma, se sujeta a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> a. En el caso del sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal, por acuerdo de las partes. En caso de no haber acuerdo, en función al valor de los bienes en el mercado. b. En 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. - Sin perjuicio de lo que se establece en la norma, las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades. - Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados. |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - El Titular de la Entidad aprobará el informe que establezca en razón de las características del puesto, cuáles de ellos pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo. - Para tal fin, se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la cual participen un representante de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y del Titular de la Entidad. - Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> a. En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor. b. Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista y el teletrabajo sea un medio para garantizar la continuidad de las labores. c. Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades de una determinada entidad. - Las entidades públicas deben considerar en la planificación de las necesidades de capacitación de sus servidores civiles, actividades vinculadas a los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> a. Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo. b. Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo. c. Prevención en salud y riesgos laborales. d. Uso y manejo de las herramientas de tecnología de la información y la comunicación. - En el marco de sus competencias, SERVIR emitirá las disposiciones complementarias que desarrollen las materias previstas en la norma, en relación al servicio civil, así como otras que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>en el sector público.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empleador y la entidad pública registran en la Planilla Electrónica la condición de teletrabajador en la modalidad completa o mixta aplicada, y otros criterios que se establezcan mediante Resolución Ministerial. - En concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, SERVIR definirá la cuota mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo, en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de la publicación del Reglamento. - Se incorporan los numerales 24.16, 24.17, 24.18 y 24.19 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TTR, los que quedarán redactados de la forma siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <i>“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</i> <i>(...)</i> <i>24.16 Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.</i> <i>24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por la Ley.</i> <i>24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.</i> <i>24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.</i> |
|--|--|--|--|

DISPOSICIONES EN LOS ORGANISMOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

| NORMA | TÍTULO | ORGANISMO EMISOR | RESUMEN |
|-------|--------|------------------|---------|
|-------|--------|------------------|---------|

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Resolución N° 297-2015-SERVIR-PE</p> | <p>Disponen la publicación en el Portal Institucional de SERVIR del proyecto de la directiva “Reglas y estructura del Servicio Civil de carrera de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil”; y, su exposición de motivos</p> | <p>Autoridad Nacional del Servicio Civil</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se dispone, a partir de la fecha, la publicación en el Portal Institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (www.servir.gob.pe) del proyecto de directiva “Reglas y estructura del Servicio Civil de carrera de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil”; y, su exposición de motivos, a fin que las personas interesadas formulen sus comentarios sobre dicha propuesta. - Se dispone, a partir de la fecha, la publicación en el Portal Institucional de SERVIR, de la propuesta de “Reglas aplicables a los servidores civiles de confianza de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil”, y su anexo; y, su exposición de motivos, a fin que las personas interesadas formulen comentarios sobre dicha propuesta. - Los comentarios que cualquier persona natural o jurídica considere pertinente alcanzar deberán remitirse a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, al siguiente correo electrónico: comentariosdirectivas@servir.gob.pe y serán recibidos durante los veinte (20) días calendarios siguientes a la fecha de publicación a que aluden los artículos 1° y 2° de la Resolución. <p style="text-align: center;">PROYECTO DE DIRECTIVA “REGLAS Y ESTRUCTURA DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DE LA LEY N° 30057”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se indica en el Proyecto de Directiva “Reglas y Estructura del Servicio Civil de Carrera de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (en adelante, “el Proyecto”), como objetivo el de definir las condiciones de acceso y las reglas de progresión de los servidores civiles de carrera así como la estructura en que se organizan. - Asimismo, la finalidad que se indica en el Proyecto es la de establecer las reglas aplicables al servicio civil de carrera y su estructura para facilitar la gestión de los servidores que integran este grupo y brindarles el marco general sobre el que se pueden desarrollar y progresar, teniendo en cuenta su importancia para garantizar la continuidad de las políticas públicas, el logro de los objetivos del Estado y la mejor continua en la calidad de los servicios que brinda. |
|---|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - El Proyecto indica que el alcance de la directiva abarcaría a las entidades señaladas en el artículo 1º de la Ley N° 30057 con excepción de las entidades previstas en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley. - El Proyecto menciona que los servidores civiles de carrera se incorporarían al servicio civil por un período indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47º y 49º de la Ley N° 30057. Y se les aplicaría un período de prueba de tres (3) meses. - Asimismo, se indica en el Proyecto que el ingreso al servicio civil de carrera es por concurso público de méritos abierto, en los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> a. Para cubrir una vacante de nivel inicial de una familia de puestos de Servidores civiles de carrera. b. Cuando se trate de entidades nuevas, para cubrir una vacante en cualquier nivel de una familia de puestos de Servidores civiles de carrera. c. Para cubrir una vacante de un Puesto Altamente Especializado en cualquier nivel de una familia de puestos de Servidores civiles de carrera. d. Cuando se declare desierto el concurso transversal a nivel de las entidades que se encuentran bajo el ámbito de la Directiva, para un puesto en particular. En ese caso, se procedería a convocar un concurso público de méritos abierto. - Sobre la progresión en el servicio civil de carrera, el Proyecto indica que esta se realizaría a través de un concurso público de méritos transversal, por el que un servidor civil de carrera accedería a un puesto distinto al que ocupa en la propia entidad o de otra entidad. - La progresión podría ocurrir hasta en dos (02) niveles superiores respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil. |
|--|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Sobre los requisitos para participar en un concurso público de méritos transversal, el Proyecto señala que el servidor civil de carrera debería cumplir, como mínimo con lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> a. Tener un tiempo de permanencia de dos (2) años en su puesto. b. Contar con, al menos, una calificación de “personal de buen rendimiento” en las evaluaciones de desempeño de los últimos (2) años. - En relación a las consecuencias de la progresión, el proyecto indica que el servidor civil de carrera que gane el concurso público de méritos transversal y acceda al nuevo puesto, solo tendría derecho a las compensaciones y a las prerrogativas establecidas para el puesto concursado y en tanto se mantenga en dicho puesto. - Asimismo, los servidores que progresan estarían sujetos a un período de prueba de tres (3) meses en el nuevo puesto al que acceden. - La Resolución de progresión sería emitida por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, al inicio del vínculo del servidor. - El Proyecto indica que cuando un servidor civil de carrera sea designado como funcionario público, directivo público o servidor de actividades complementarias, ya sea por confianza o por concurso público, tendría suspendidas sus oportunidades de progresión hasta el término de la referida designación y su retorno a la carrera sería de conformidad a lo descrito en el numeral 6.7 de la Directiva. - Sobre el reingreso al servicio civil de carrera, el Proyecto indica que un servidor de carrera podría reingresar al servicio civil de carrera en su mismo nivel, inferior o superior en cualquier familia de puestos cuando haya terminado su vínculo por renuncia y vuelva a ingresar en un plazo máximo de dos años. El reingreso se produciría a través de un concurso público de méritos transversal, siempre y cuando el servidor postule dentro de los dos (2) años calendarios posteriores a su renuncia. - Para el reingreso, el servidor civil, de conformidad con el artículo 251 del |
|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>Reglamento general de la Ley del Servicio Civil – LSC, debería cumplir las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Haber permanecido dos (2) años en el puesto que ocupaba al momento de su renuncia. b. Contar con, al menos una calificación de “personal de buen rendimiento” en las evaluaciones de desempeño de los últimos dos (2) años. <ul style="list-style-type: none"> - En caso el servidor postularía a un puesto del mismo o inferior nivel de la misma familia de puestos en la que estaba cuando salió de la carrera, no sería necesario cumplir con los requisitos señalados. - El Proyecto señala que SERVIR establecería los lineamientos sobre el desarrollo de los servidores civiles de carrera, considerando que cada entidad podrá establecer la línea de carrera de acuerdo a los niveles y subniveles que haya establecido. - Finalmente, el Proyecto menciona que durante el tránsito al nuevo régimen del servicio civil, la entidad en proceso de implementación convocaría concursos de traslado cerrados al Estado para cubrir sus puestos vacantes de servidores civiles de carrera en el nuevo régimen. Sin embargo, podrían convocar hasta un 10% de los puestos concursados a través de la modalidad de concursos públicos de mérito abierto. - En relación a lo señalado en el acápite anterior, el ingreso al servicio civil de carrera se daría: <ul style="list-style-type: none"> a. Cuando un servidor bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, siempre y cuando tenga contrato con una entidad pública o haya tenido contrato vigente al 4 de julio de 2013 o en una fecha posterior, ingrese por concurso de traslado a cubrir una vacante en cualquier nivel de una familia de puestos de Servidores civiles de carrera. b. Cuando una persona ingresa por concurso público de méritos abierto convocado para un 10% de los puestos, a cubrir una vacante en |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>cualquier nivel de una familia de puestos de Servidores civiles de carrera.</p> <p>c. Cuando una persona ingresa a través de un concurso público de méritos abierto a un puesto para el que se haya realizado el concurso de traslado y este haya sido declarado desierto.</p> <p style="text-align: center;">PROPUESTA DE “REGLAS APLICABLES A LOS SERVIDORES CIVILES DE CONFIANZA DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se indica en la Propuesta de “Reglas Aplicables a los Servidores Civiles de Confianza de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (en adelante, “la Propuesta”), que el objeto sería el desarrollar las reglas que son aplicables a los servidores civiles de confianza bajo el régimen del servicio civil, en lo que refiere a ingreso, designación y contratación y término de su vinculación. - Asimismo, la Propuesta señala que la finalidad sería establecer las reglas aplicables a los servidores civiles de confianza para facilitar la gestión de dichos servidores al interior de las entidades públicas. - En la Propuesta se señala que la norma sería aplicable a las entidades que, estando dentro del ámbito de la Ley N° 30057, aprueben su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). - Se señala en la Propuesta que la persona que ingresaría al servicio civil como servidor de confianza lo haría sin concurso público de méritos, y debería cumplir con el perfil del puesto. Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos verificar la documentación que se exige en la norma para dicho efecto. - El incumplimiento del perfil acarrearía responsabilidad administrativa para la entidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1023, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que correspondería a la autoridad que decidió su incorporación. |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Se indica en la Propuesta que los servidores de confianza estarían vinculados con la entidad a través de un contrato escrito de naturaleza temporal, cuya vigencia se condicionaría a la confianza de quien los designe. - El contenido mínimo del contrato comprendería la fecha de inicio del vínculo, las condiciones de empleo, el puesto a ocupar, las funciones que desempeñarían el servidor, las obligaciones y responsabilidad que debería cumplir el servidor en el ejercicio de sus funciones y la contraprestación a recibir. - Además del contrato citado, la entidad pública debería emitir una Resolución de designación del servidor de confianza, con la finalidad de dar a conocer su incorporación en la entidad. Dicha designación debería ser publicada en la página web de la entidad. - La Propuesta señala las causales de término para los Servidores de confianza, indica que son aplicables a los mismos, aquellas causales descritas en el artículo 49 de la Ley N° 30057, con excepción de la contenida en el literal j), debido a que los servidores de confianza no estarían sujetos a período de prueba. - En cuanto a la causal de término por decisión discrecional prevista en el literal m) del artículo 49 de la Ley N° 30057, para el caso de servidores civiles de confianza, la Propuesta señala los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> a. Cuando el servidor civil que designó al servidor de confianza le retira la confianza. b. Cuando el servidor civil que designó al servidor de confianza es removido o desplazado del puesto y el nuevo servidor que lo ocupa no ratifica al servidor de confianza dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendarios siguientes. c. Cuando se da por terminado su vínculo bajo el supuesto de excedente, es decir, cuando se han superado los topes establecidos en la Ley N° 30057 y no se cuenta con la aprobación de la excepción correspondiente por parte de SERVIR. |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none">- Finalmente, se señala en la Propuesta que el vínculo generado por la designación de confianza terminaría sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad, ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.- Para formalizar la terminación del vínculo de los servidores de confianza, se debería emitir una Resolución de Término de Servidores de confianza. Este sería aplicable para los servidores de confianza que se ubiquen en cualquiera de los grupos de servidores. |
|--|--|--|---|