

**PERÚ**Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación de
Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 02

Área de Recursos Humanos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SINAD 39428

San Martín de Porres 19 de mayo de 2021

OFICIO MÚLTIPLE No 019 -2021/MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.02-ARH

Señores/as

DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Unidad de Gestión Educativa Local 02

Presente. -

Asunto: REPORTE DE TRABAJO REMOTO DE SERVIDORES CAS.

Referencia: Guía Operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el covid 19.
Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE Directiva para la aplicación del trabajo remoto.
Decreto de urgencia N° 026-2020-PCM

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en atención a las recientes contrataciones de personal bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) del decreto legislativo N° 1057, y de las disposiciones del MINEDU respecto al personal CAS de intervenciones detallados en el Anexo 01.

Mediante Oficio Múltiple N°016-2021-MINEDU/SG se comunica a las UGEL que en aplicación al Decreto de Urgencia 034-2021-PCM para el caso del Sector Educación se ha priorizado la contratación del personal asociado directamente al servicio final o a medidas de reactivación económica que cuente con financiamiento programado, como es el caso del contrato de personal CAS de intervenciones pedagógicas considerados en la RM 043-2021 cuyos contratos serán adendados hasta el 31 de diciembre del 2021¹.

Conforme a la Guía Operativa de SERVIR dispone que con la finalidad de prevenir el contagio del COVID-19, es necesaria la priorización del trabajo remoto para la mayor parte de servidores, dejando que la menor cantidad posible de servidores realicen sus funciones de manera presencial por la naturaleza de las funciones y en tanto se cuente con el Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 en las instituciones públicas.

Al respecto, se precisa que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de asilamiento 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. (DU 026-2020, art.16).

En ese sentido, los directores de IE deberán reportar mensualmente a la UGEL el trabajo remoto realizado por el personal CAS para lo cual se deberá tener en cuenta las siguientes consideraciones:

<http://www.ugel02.gob.pe/>

Jr. Antón Sánchez N° 202
Urb. Miguel Grau
San Martín de Porres. Lima 31, Perú
Telf, : 481-3682- Telefax: 481-0541



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación de
Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 02

Área de Recursos Humanos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

1. Son acciones a cargo del/de la jefe/a inmediato: Asignar tareas o actividades a los/as servidores/as que realizan trabajo remoto, a través de medios o canales prioritariamente, informáticos, digitales o telefónicos y supervisar el cumplimiento de las tareas asignadas al servidor.
2. Es obligación del empleador no afectar la remuneración del servidor, la cual se abona mensualmente por lo que se requiere que el trabajo remoto asignado por el/la jefe inmediato sea equivalente al número de días por el cual se paga la contraprestación, es decir:
El director de institución educativa como jefe inmediato, debe asignar y validar la realización del trabajo remoto que efectúe el/la servidor/a sujeto a esta modalidad, a fin que sustenten la remuneración mensual percibida. Según Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000039-2020-SERVIR-PE - Artículo 8 - b) - (i).
3. El director deberá reportar el incumplimiento de las obligaciones o funciones desarrolladas por su personal encargado, el cual será notificado a la Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000039-2020-SERVIR-PE - Artículo 9 - 9.1) debiendo adjuntar los sustentos del trabajo encargado y no realizado, así como el equivalente en número de días no laborados por incumplimiento de tareas, para la investigación y evaluación de la sanción correspondiente.
4. El incumplimiento de obligaciones no genera descuentos en sus compensaciones o remuneraciones; sin embargo, la suspensión, como medida disciplinaria implica el no goce de compensaciones por el tiempo de la vigencia de la suspensión.
5. El servidor/a debe estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, por los medios acordados debiendo respetarse el descanso semanal conforme a Ley.

Se detalla en el Anexo 01, las instituciones educativas autorizadas con personal CAS de intervenciones pedagógicas y administrativas, información que debe remitirse a buzondecomunicaciones@ugel02.gob.pe dentro de los primeros cinco días calendarios del mes siguiente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi especial consideración y aprecio.

Atentamente,

Lic. SESSY ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO
Jefa del Área de Recursos Humanos
UGEL N° 02 – S.M.P

ⁱ Decreto de urgencia 034-2021-PCM ... El plazo de estos contratos o sus respectivas prórrogas, duran como máximo hasta la conclusión de la vigencia de la presente disposición. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones. La comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter meramente informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato.