



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **LORENA JULISSA AGUINAGA VÉLEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal (e)

Asunto : Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de servidores que cuidan a otras personas

Referencia : Carta N° 001-2022-JVMM-TACNA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana formula a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Es posible que una servidora se acoja al teletrabajo en el marco de la Ley N° 31572¹ y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR², estando a que es responsable de un familiar directo que padece una enfermedad avanzada?
- Considerando la situación antes expuesta, ¿Cuáles son los requisitos que deberían ser acreditados para acogerse a la Ley N° 31572?
- ¿Puede la entidad denegar una solicitud de teletrabajo a un servidor que es responsable de un familiar directo que padece una enfermedad avanzada ?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023³) y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 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,

¹ Ley del Teletrabajo

² Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

³ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

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: 8SKV9XY



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, 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 la aplicación del teletrabajo en el marco de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

- 2.4 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse mediante el [Informe Técnico N° 000996-2023-SERVIR-GPGSC](#)⁴ (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se señala:

2.4 La Ley N° 31572¹, 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.

2.5 Al respecto, cabe precisar que **las entidades públicas aplican el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles**²; 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.

(...)

2.6 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.**

(...)

(Énfasis agregado)

- 2.5 En ese sentido, de acuerdo a la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, (en adelante la Ley de Teletrabajo) cada entidad, en función a su necesidad y priorizando el cumplimiento de sus objetivos, puede aplicar esta modalidad de trabajo a sus servidores, independientemente de

⁴ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0996-2023-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: 8SKV9XY



su régimen laboral, debiendo de manera primigenia, determinar aquellos puestos, actividades y funciones que puedan desempeñarse bajo la modalidad aludida.

Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de servidores responsables del cuidado de otras personas

- 2.6 Al respecto corresponde reparar en lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley del Teletrabajo, que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

16.1 El teletrabajo **se fomenta en favor de** la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante 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.**

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

- 2.7 Por su parte, el artículo 32 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante Reglamento de la Ley de Teletrabajo), regula el siguiente procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de aquellos trabajadores pertenecientes a poblaciones vulnerables **y otros**:

Artículo 32.- Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

32.1 **Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto;** a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.

32.2 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo. En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento.

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: 8SKV9XY



32.3 De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/ de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo.

(...)

(Énfasis agregado)

- 2.8 Atendiendo a lo antes reseñado, resulta pertinente afirmar que un servidor de la administración pública que tiene a su cargo el 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, supuestos todos expresamente señalados en el artículo 16 de la Ley de Teletrabajo y en el artículo 30 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, puede también solicitar (de manera total o parcial⁵) la aplicación preferente del teletrabajo, para lo cual, de manera previa cada entidad deberá evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil de puesto que desarrolla el servidor.
- 2.9 Así, luego de haber identificado y evaluado las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador a cargo de otras personas, con las características y condiciones mencionadas en el numeral que antecede.
- 2.10 Aunado a todo lo anteriormente expuesto, resulta indispensable mencionar que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE se aprueba la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas"⁶, la cual, establece la metodología que las entidades pueden emplear de manera referencial para evaluar e identificar puestos como teletrabajables según ciertos criterios –entre estos, el referido a la situación de discapacidad y vulnerabilidad del o de la servidor(a) civil–, sobre los cuales, se proponen: a) Subcriterios y condiciones asociados a las funciones del puesto, y; b) **Subcriterios y condiciones asociados al/a la servidor/a civil**. Respecto de este último, se señalan como condiciones las siguientes:
- Servidor/a civil con algún tipo de discapacidad
 - **Responsable del cuidado del niño, personas adultas mayores o personas con discapacidad**
 - **Responsable del cuidado de personas con factores de riesgo o enfermedades preexistentes**

⁵ Decreto Supremo N° 002-2023-TR

Artículo 4.- Modalidades del teletrabajo

4.1 De acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser de manera total o parcial:

a) Teletrabajo total: Es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el/la teletrabajador/a lo estime necesario o en que lo requiera el/la empleador/a público y/o privado.
b) Teletrabajo parcial: Es aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

⁶ https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2023/Marzo/24/R_000054-2023-SERVIR-PE_Guia-Anexos.pdf



- **Responsable familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave**

- 2.11 Ahora bien, para efectos de aplicación del teletrabajo, el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley de Teletrabajo prevé que **el servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, pedido que es evaluado por el empleador, quien de manera fundamentada puede denegarlo en uso de su facultad directriz**; siendo que dicha solicitud se sujeta a un plazo de respuesta (10 días hábiles); y, de no ser respondida en el mismo, en este caso al servidor civil, se entiende por aprobada. En este punto, corresponde precisar que el empleador, debe realizar una evaluación objetiva de la solicitud que implique el cambio de prestación de las labores del servidor civil o teletrabajador⁷.
- 2.12 Aunado a lo antes expuesto, del procedimiento recogido por el Reglamento de la Ley de Teletrabajo para la aplicación del teletrabajo a población vulnerable y otros, se verifica que no se ha establecido de manera taxativa los requisitos que deben ser acreditados por el servidor que solicita acogerse a dicha modalidad del trabajo, empero, el literal c) del sub numeral 2.1 del numeral 2 de la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", señala que **en caso un servidor civil solicite el cambio de modalidad de trabajo, deberá remitir una declaración jurada de cumplimiento de la condición en la cual se encuentre inmerso**, bajo responsabilidad, **siendo pasible la entidad de realizar la fiscalización posterior de la condición declarada**, para lo cual, podrá adoptar los mecanismos que considere pertinentes para corroborar la veracidad de dicha declaración.
- 2.13 Finalmente, si bien se fomenta el teletrabajo en favor de las personas vulnerables como también de aquellas personas que tienen bajo su responsabilidad el cuidado de otras personas con las características y condiciones descritas en ese mismo artículo, deberá tenerse en consideración que, la implementación del teletrabajo en las entidades públicas será factible siempre y cuando coadyuve al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.
- 2.14 Siendo así, de darse el caso que la entidad, luego de haber efectuado el análisis y evaluación objetiva de las características de cada puesto al interior de su organización, concluya que no es posible que los mismos se encuentren sujetos a teletrabajo (debido a la naturaleza de las funciones, la imposibilidad de conexión a internet, la seguridad de la información, etc.) entonces no se encontrará obligada a aceptar las solicitudes de cambio de modalidad de prestación de labores por parte de los trabajadores, bajo una debida y objetiva fundamentación, que bien puede ser objeto de impugnación (ante la autoridad competente), puesto que el teletrabajo procede en tanto los puestos y funciones realizadas concuerden con la ejecución efectiva y eficiente de un trabajo no presencial o a distancia.

III. Conclusiones

- 3.1 Resulta pertinente afirmar que un servidor de la administración pública que tiene a su cargo el 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

⁷ Conforme lo establece el numeral 8.3 del artículo 8 de la Ley

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: 8SKV9XY



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"

familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, supuestos todos expresamente señalados en el artículo 16 de la Ley de Teletrabajo y en el artículo 30 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, puede también solicitar (de manera total o parcial) la aplicación preferente del teletrabajo, para lo cual, de manera previa cada entidad deberá evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil de puesto que desarrolla el servidor.

- 3.2 De la revisión del artículo 32 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo se verifica que no se ha establecido de manera taxativa los requisitos que deben ser acreditados por el servidor que solicita acogerse a dicha modalidad de trabajo, sin embargo, el literal c) del sub numeral 2.1 del numeral 2 de la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", señala que **en caso un servidor civil solicite el cambio de modalidad de trabajo, deberá remitir una declaración jurada de cumplimiento de la condición en la cual se encuentre inmerso**, bajo responsabilidad, siendo pasible la entidad de realizar la fiscalización posterior de la condición declarada, para lo cual, podrá adoptar los mecanismos que considere pertinentes para corroborar la veracidad de dicha declaración.
- 3.3 El numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley de Teletrabajo prevé que **el servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, pedido que es evaluado por el empleador, quien de manera fundamentada puede denegarlo en uso de su facultad directriz**; siendo que dicha solicitud se sujeta a un plazo de respuesta y, de no ser respondida en el mismo, en este caso al servidor civil, se entiende por aprobada. En este punto, corresponde precisar que el empleador, debe realizar una evaluación objetiva de la solicitud que implique el cambio de prestación de las labores del servidor civil o teletrabajador.
- 3.4 Si bien se debe fomentar el teletrabajo en favor de las personas vulnerables como también de aquellas personas que tienen bajo su responsabilidad el cuidado de otras personas con las características y condiciones descritas en ese mismo artículo, deberá tenerse en consideración que, la implementación del teletrabajo en las entidades públicas será factible siempre y cuando coadyuve al cumplimiento de objetivos y metas institucionales, siendo que, de darse el caso que la entidad, luego de haber efectuado el análisis y evaluación objetiva de las características de cada puesto al interior de su organización, concluya que no es posible que los mismos se encuentren sujetos a teletrabajo entonces no se encontrará obligada a aceptar las solicitudes de cambio de modalidad de prestación de labores por parte de los trabajadores, bajo una debida y objetiva fundamentación, que bien puede ser objeto de impugnación (ante la autoridad competente), puesto que el teletrabajo procede en tanto los puestos y funciones realizadas concuerden con la ejecución efectiva y eficiente de un trabajo no presencial o a distancia.

Atentamente,

Firmado por

LORENA JULISSA AGUINAGA VELEZ

EJECUTIVA(E) de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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: 8SKV9XY



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"

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ljav/pcmr

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. 13285-2023

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: 8SKV9XY

