



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"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

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

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNÁNDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el trabajo remoto para mujeres gestantes y madres lactantes en el marco de la emergencia sanitaria
b) Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables en el marco de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo

Referencia : OFICIO N° 276-2023-SUCAMEC-OGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Control de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC formula la siguiente consulta:

Si las funciones que desempeña una servidora en estado de gestación/lactante no han sido identificadas como teletrabajables en el Plan de Implementación del teletrabajo, de la entidad, ¿corresponde la aplicación de la Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en casos de Emergencia Nacional Sanitaria; a pesar que, a la fecha, no es factible seguir aplicando el trabajo remoto por la implementación del teletrabajo?

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.

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: CLEIFBT

- 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 consultadas.

Sobre el trabajo remoto para mujeres gestantes y madres lactantes en el marco de la emergencia sanitaria por la Covid-19 que concluyó el 25 de mayo de 2023

- 2.4 En principio, corresponde precisar que la emergencia sanitaria concluyó el 25 de mayo del presente año¹, con lo cual la opción de las entidades públicas de mantener, de forma facultativa, en trabajo remoto a sus servidores concluyó en dicha fecha.
- 2.5 Asimismo, las mujeres gestantes y madres lactantes **se encontraban habilitadas para realizar trabajo remoto mientras duró la emergencia sanitaria** (hasta el 25 de mayo de 2023), a razón del riesgo de contagio de la Covid-19 y el peligro que representaba para ellas y su menor hijo/a. De ese modo, en el caso que la naturaleza de sus labores no hayan sido compatibles con el trabajo remoto, se les podía asignar labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, conforme con lo establecido en el Artículo 1 de la Ley N° 28048², Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto³.

Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables en el marco de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo

- 2.6 En este punto, corresponde precisar que a diferencia del trabajo remoto, que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia, el teletrabajo (Ley N° 31572) es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales.
- 2.7 Respecto a la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables (como lo son las mujeres gestantes y madres lactantes), corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en: disponible en www.gob.pe/servir), en el que se indicó lo siguiente:

¹ De conformidad con el Decreto Supremo N° 003-2023-SA, que prorrogó por un plazo de noventa (90) días calendario (a partir del 25 de febrero de 2023), la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-PCM y sus prorrogas.

² Artículo modificado por el Artículo Único de la Ley N° 31051, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 8 de octubre del 2020.

³ **Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto**

Artículo 1. Objeto de la Ley

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

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: CLEIFBT



- 2.16 En tal sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16° de la Ley N° 31572 y en el artículo 30° del Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo. 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 perteneciente a la población vulnerable.**
- 2.17 Finalmente, la mencionada modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto se fundamenta en la especial protección que la normativa otorga a las poblaciones consideradas vulnerables; por lo que, habiéndose previamente evaluado la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, **si sucede que la naturaleza de alguna función no permite que sea realizada mediante teletrabajo, entonces, las entidades públicas están facultadas para poder variar dicha actividad o función no teletrabajable del puesto.**

(Énfasis agregado)

- 2.8 Por tanto, en atención a la consulta planteada, nos remitimos al informe técnico citado en el numeral precedente, según el cual la entidad puede 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 perteneciente a la población vulnerable (como lo son las mujeres gestantes y madres lactantes).

III. Conclusiones

- 3.1 A diferencia del trabajo remoto, que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia, el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales.
- 3.2 Finalmente, sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables (como lo son las mujeres gestantes y madres lactantes), corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en: disponible en www.gob.pe/servir).

Atentamente,

Firmado por
CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ
Ejecutiva 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: CLEIFBT



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"

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico ii de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/scm
Reg. 0022617-2023

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: CLEIFBT