



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

- A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
- De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
- Asunto : a) Sobre el registro de asistencia, los descuentos por tardanzas y la afectación de la planilla única de pago
b) Sobre la obligación de reportar el trabajo por parte del teletrabajador y la afectación de la remuneración por trabajo no realizado
c) De la aplicación y efectos de la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores
d) Sobre el lugar habitual del teletrabajo y las facilidades de acceso al mismo
e) De la prohibición de realizar actividades particulares durante la jornada laboral del teletrabajo
f) Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil
- Referencia : a) Documento con registro N° 44887-2024
b) Oficio N° D002278-2024-PCM-SSCPP (Registro N° 53526-2024)
c) Oficio N° D003200-2024-PCM-SSCPP (Registro N° 68331-2024)

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, un ciudadano consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, lo siguiente:

- ¿La Ley N° 31572 y su norma modificatoria, habilita al empleador a realizar descuentos a las remuneraciones de los trabajadores que realizan teletrabajo?
- ¿La vigencia y aplicación de la Ley N° 32102, es inmediata o está supeditada a su adecuación al Reglamento de la Ley N° 31572?
- ¿La Ley N° 32102, es aplicable a partir de la fecha de su publicación a los nuevos trabajadores que se acojan al teletrabajo?
- ¿Los efectos de la Ley N° 32102 es aplicable a los teletrabajadores que se acogieron a la Ley N° 31572 con anterioridad a la norma modificatoria?

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: OYSSGTA



- e) ¿La Ley N° 31572 tiene efecto retroactivo en lo que corresponde a la aplicación de las faltas disciplinarias previstas en la Ley N° 32102 en concordancia con el artículo 103° de la Carta Magna?
- f) ¿La Ley N° 31572 y su norma modificatoria aprobada por la Ley N° 32102, facultan al empleador a entrar al domicilio del teletrabajador?
- g) ¿La Ley N° 31572 y su norma modificatoria aprobada por la Ley N° 32102, habilita al empleador a instalar cámaras de videovigilancia en el lugar habitual del teletrabajo para efectos de supervisión y fiscalización de las actividades desarrolladas por el teletrabajador?
- h) ¿Cuáles son los alcances e implicancias del artículo 21 de la Ley N° 31572 modificado por la Ley N° 32102, relativo a la prohibición de actividades particulares ejercidas por el teletrabajador, esto incluye la prohibición de acceder a los servicios higiénicos, uso de la hora de refrigerio o las pausas activas?
- i) ¿El ordenamiento jurídico posibilita a la Entidad a prohibir, condicionar o impedir el registro de asistencia presencial del servidor público?
- j) ¿La entidad está facultada para efectuar descuentos de ley (tardanza) en las remuneraciones de los servidores que correspondan a ejercicios fiscales anteriores?
- k) ¿La entidad puede efectuar descuentos en las remuneraciones (planilla única de pagos) en base a lo establecido en el Reglamento Interno de Servidores, y dejar de lado lo contemplado en el Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto?
- l) ¿El Jefe de Recursos Humanos o el Titular de la Entidad es la autoridad competente que debe cumplir las decisiones emanadas por el Tribunal del Servicio Civil?

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

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: OYSSGTA



ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el registro de asistencia, los descuentos por tardanzas y la afectación de la planilla única de pago

- 2.4 En principio, se debe precisar que, respecto al centro de trabajo, el horario de trabajo se refiere a la hora de ingreso y salida el cual es determinado por la propia entidad, de manera objetiva y en función de sus necesidades; correspondiendo a ella la adopción de acciones necesarias para el cumplimiento del mismo (por ejemplo, implementación de mecanismo de registro de asistencia). Dicho horario debe incluir el tiempo de refrigerio correspondiente.
- 2.5 En ese sentido, una vez definido el horario de trabajo y su mecanismo de cumplimiento, respectivamente, corresponde tanto al empleador como al servidor cumplir estrictamente el mismo; por lo que, respecto a la **consulta i)**, el empleador no puede prohibir, condicionar o impedir el cumplimiento del mismo o de su registro por parte del trabajador que realiza trabajo presencial.
- 2.6 De otra parte, con relación a los descuentos por tardanzas, SERVIR se ha pronunciado a través del **Informe Técnico N° 001830-2020-SERVIR-GPGSC¹** (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mejor detalle, y en el cual se señaló lo siguiente:

"2.7 (...), estando ligado el pago de la remuneración a la prestación efectiva de servicios, resulta razonable que aquel tiempo perteneciente a la jornada laboral (y en función al horario establecido por la entidad) en que el servidor no hubiera desempeñado funciones por haber llegado tarde, sea descontado del total de su ingreso mensual y de acuerdo a la proporción de tiempo/valor correspondiente.

(...)

2.9 Por lo tanto, las entidades públicas se encuentran autorizadas para que el tiempo no laborado por los servidores públicos -indistintamente de su régimen de contratación laboral- pueda ser descontado de manera proporcional en la remuneración (ya sea por tardanza e inasistencia).

2.10 Bajo ese contexto, las entidades públicas - en su condición de empleador- pueden elaborar directivas o lineamientos sobre control de asistencia, puntualidad y permanencia, así como los descuentos respectivos, dichos instrumentos internos no pueden desnaturalizar la finalidad de dichos descuentos, ni infringir los alcances de las normas de carácter transversal que sobre la materia se hubieran emitido.

(...)

2.12 De esta manera, los descuentos por tardanzas se justifican en la no prestación efectiva de servicios por parte del servidor durante el tiempo que no estuvo presente en el centro de trabajo. Por esta razón, si la estructura remunerativa de los trabajadores estuviera compuesta por varios conceptos, teniendo en cuenta que la suma de los mismos constituye su ingreso total abonado en correspondencia a la prestación efectiva de sus servicios por un período determinado, el monto que debe servir como base de cálculo para los descuentos por tardanzas debe ser justamente dicho ingreso total y no así solo uno de los conceptos que lo componen.

(...)".

¹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2020/IT_1830-2020-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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 0YSSGTA



- 2.7 De tal manera, en cuanto a la **consulta j)**, la entidades pueden efectuar descuentos cuando el trabajador incurra en tardanzas, para lo cual las entidades pueden formular disposiciones internas sin que éstas desnaturalice la finalidad de dichos descuentos, ni infrinjan los alcances de las normas de carácter transversal que sobre la materia se hubieran emitido.
- 2.8 Por otro lado, sin perjuicio de lo antes referido, el literal c) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, permite que la planilla única de pago pueda ser afectada por los descuentos establecidos por Ley o por mandato judicial expreso.
- 2.9 Aunado a ello, a través de la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, se autorizó a las entidades del sector público, para afectar la planilla única de pago con conceptos expresamente solicitados y autorizados por el servidor o cesante, **vinculados, únicamente, a operaciones efectuadas por fondos y conceptos de bienestar y por entidades supervisadas y/o reguladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.**
- 2.10 Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 010-2014-EF se aprobó las normas reglamentarias para que las entidades públicas realicen y adecúen los descuentos en la planilla única de pagos, en el marco de la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114. De esa manera, en el artículo 4 del citado decreto supremo se estableció lo siguiente:

“Artículo 4.- Alcances de la solicitud

El servidor o cesante podrá solicitar la afectación de la planilla única de pagos sólo para efectuar, a través de ella, el pago de obligaciones asumidas por dicho servidor o cesante con aquellos Fondos de bienestar y entidades supervisadas y/o reguladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP incluidos en los registros a los que se refiere la Primera Disposición Complementaria y Final de estas normas reglamentarias.

En el caso de los Fondos de bienestar, la afectación procederá únicamente para la atención de obligaciones del servidor o cesante vinculados a los conceptos de bienestar siguientes: alimentación, salud, vivienda, educación, sepelio o esparcimiento.

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.11 Asimismo, de manera complementaria, con Resolución Directoral N° 002-2014-EF/53.01, del 18 de julio de 2014, se aprobó el Instructivo para la correcta aplicación de lo establecido en la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114 y en el Decreto Supremo N° 010-2014-EF; disponiendo lo siguiente:

“1° INSTRUCCIÓN

A partir del 17 de enero de 2014, (...), las entidades públicas pueden afectar la planilla única de pagos de sus servidores o cesantes solo si el descuento:

- 1) deriva de mandato legal,*
- 2) deriva de orden judicial, o*
- 3) se encuentra expresamente autorizado por el servidor o cesante para la atención, a su solicitud, de conceptos vinculados únicamente a operaciones efectuadas:*

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: 0YSSGTA



- a) *por fondos y conceptos de bienestar (alimentación, salud, vivienda, educación, sepelio o esparcimiento); y*
- b) *por entidades supervisadas y/o reguladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP".*

2.12 De tal manera, con relación a la **consulta k)**, la planilla única de pagos de los servidores públicos puede ser afectada por los supuestos contemplados en las disposiciones señaladas en los numerales anteriores.

Sobre la obligación de reportar el trabajo por parte del teletrabajador y la afectación de la remuneración por trabajo no realizado

2.13 Al respecto, se debe precisar que, en el artículo 7 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante, LT), modificado por la Ley N° 32102, se reguló lo concerniente a las obligaciones del teletrabajador; estableciéndose, entre otros, que el teletrabajador está obligado a ***"Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral"***. (Énfasis y subrayado agregado)

2.14 En consonancia con tal regulación, a través del artículo 10 del Reglamento de la LT se dispuso lo siguiente:

"Artículo 10.- Reporte de trabajo

El/la teletrabajador/a se encuentra obligado/a a entregar y reportar las labores realizadas dentro de su jornada laboral al/a la empleador/a público y/o privado, para lo cual, este/a último/a establece los mecanismos, canales digitales de reporte, así como la periodicidad respecto al cumplimiento de esta obligación".

2.15 De tal manera, el teletrabajador tiene el deber de dar cuenta de las actividades realizadas dentro de la jornada de trabajo; por lo que, de no cumplirse con ello se entendería que aquel no cumplió con el trabajo encargado por su empleador y, por ende, resultaría ser un tiempo no laborado.

2.16 Aunado a ello, es de tener en cuenta que, en el numeral 6.7 del artículo 6 de la LT, incorporado por la Ley N° 32102, se estableció como un derecho del teletrabajador: ***"El tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior"***.

2.17 Por lo tanto, con relación a la **consulta a)**, se logra colegir que, bajo la modalidad de teletrabajo, los tiempos no laborados por el teletrabajador, debido a la no entrega o reporte del trabajo encargado, se encontrará sujeto a descuentos en las remuneraciones conforme a la evaluación que realice la entidad en el caso concreto, con excepción de aquellos casos en los que el teletrabajador acredite el corte de fluido eléctrico o del servicio de internet por causas no imputables a él.

2.18 Lo referido en el párrafo anterior guarda relación y congruencia con lo contemplado en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que establece que el pago de remuneraciones solo corresponde por trabajo efectivamente realizado.

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: 0YSSGTA



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

De la aplicación y efectos de la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores

- 2.19 Sobre el particular, es de apreciar que, el 22 de julio de 2024, se publicó la Ley N° 32102², por medio de la cual se realiza la modificación de los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, los cuales están relacionados con los derechos y deberes de los teletrabajadores.
- 2.20 Asimismo, a través de la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32102, se establece lo siguiente:

“ÚNICA. Adecuación del Reglamento

*El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en un plazo no mayor de 90 días calendario **contados a partir de su entrada en vigor**”.*

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.21 En ese sentido, conforme a lo previsto en el artículo 109 de la Constitución Política del Perú, la ley resulta obligatoria desde el día siguiente de su publicación, salvo disposición contraria de ella que postergue su vigencia en todo o parte. En esa línea, de lo contemplado en la Ley N° 32102 no se

² Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores

“Artículo único. Modificación de los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

Se modifican los artículos 6 -incorporando el párrafo 6.7-, 11 -párrafo 11.2-, 12 -incorporando el literal k)-, 21 -párrafo 21.1- y 23 -párrafo 23.6- de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 6. Derechos del teletrabajador

[...]

6.7. El tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior.

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

[...]

11.2. En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de cinco días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En este caso, el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementa las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador le brinda las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores

Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos:

[...]

k) Establecer las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador.

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

[...]

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo

[...]

23.6. El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, que consideran establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral”.

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: 0YSSGTA



aprecia disposición que prevea la postergación de su vigencia sino, por el contrario, se logra colegir que, por voluntad del legislador, Ley N° 32102 entró en vigencia el 23 de julio de 2024, siendo aplicable, por tanto, a las relaciones y situaciones jurídicas existentes a dicha fecha.

- 2.22 Por lo tanto, en torno a las **consultas b), c) y d)**, lo señalado en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32102 no limita sus efectos, ni menos aún condiciona su vigencia, en razón que tal disposición solo representa un mandato para que el Reglamento de la LT (aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR) se adecúe -más bien- a las nuevas modificaciones legales. De ahí que éstas se aplican conforme a lo precisado en el párrafo anterior.
- 2.23 De otra parte, respecto a la **consulta e)**, corresponde señalar que, en atención a lo previsto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, la ley desde su entrada en vigor no tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorece al reo. En ese sentido, la LT y su modificatoria (Ley N° 32102) se aplican desde su vigencia en adelante y, por ende, no tienen efectos retroactivos. Siendo ello así, es de puntualizar que la falta disciplinaria contemplada en el numeral 21.1 del artículo 21 de la LT, modificado por la Ley N° 32102, se aplica a los hechos que se produzcan a partir del 23 de julio de 2024.

Sobre el lugar habitual del teletrabajo y las facilidades de acceso al mismo

- 2.24 Conforme a lo establecido en el numeral 7 del artículo 2 de la Constitución, toda persona tiene derecho -entre otros- a la intimidad personal y familiar.
- 2.25 En esa línea, el control y supervisión del teletrabajo, por parte del empleador, se debe realizar respetando la privacidad del teletrabajador, conforme a lo señalado en el artículo 5 de la LT, en tanto que, por imperio del numeral 6.4 del artículo 6 de dicha Ley, el teletrabajador tiene derecho -entre otros- a la intimidad y privacidad. Asimismo, en el artículo 11 de dicha Ley, se precisa que el teletrabajador es quien libremente decide el lugar donde realizará el teletrabajo; precisando, además, en el numeral 23.3 del artículo 23 de la LT, que el teletrabajador brinda facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual para efectos de identificar peligros, evaluar riesgos e implementar medidas correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 2.26 En consonancia con lo señalado en el numeral anterior, el Reglamento de la LT, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en su artículo 9, establece lo siguiente:

“Artículo 9.- Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones

*9.1 De conformidad con el artículo 5 y el numeral 6.4 del artículo 6 de la Ley, los medios y herramientas que establece el/la **empleador/a público** y/o privado para las disposiciones, coordinaciones, **control y supervisión del teletrabajo, deben respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a.***

9.2 De acuerdo con el párrafo precedente, el/la empleador/a público y/o privado está impedido de:

- a) **Ingresar al lugar donde se realiza del teletrabajo, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a.** Ello no restringe la facultad del/la empleador/a público y/o privado de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo.*

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: 0YSSGTA



- b) **Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a** (...)".

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.27 De acuerdo con lo antes desarrollado, y con relación a la **consulta f)**, el ingreso al lugar donde el teletrabajador realiza teletrabajo se realiza siempre y cuando se cuente con consentimiento (autorización) del teletrabajador o cuando éste brinde facilidades de acceso para efectos de identificar peligros, evaluar riesgos e implementar medidas correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 2.28 Asimismo, respecto a la **consulta g)**, el empleador puede implementar mecanismos de coordinación, control o supervisión del teletrabajo, en tanto ellos no afecten la intimidad y/o privacidad del teletrabajador.

De la prohibición de realizar actividades particulares durante la jornada laboral del teletrabajo

- 2.29 Al respecto, el numeral 21.1 del artículo 21 de la LT, modificado por la Ley N° 32102, prevé lo siguiente:

"Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

21.1 *El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante el desarrollo de la jornada laboral, **el teletrabajador se encuentra prohibido** de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y **de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas**. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.*

(...)"

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.30 De acuerdo a lo indicado, y respecto a la **consulta h)**, la norma prohíbe expresamente que, durante la jornada de trabajo, el teletrabajador realice actividades ajenas o distintas a las funciones derivadas del vínculo laboral, pues de ser así se quebraría la buena fe y lealtad que se encuentran implícitos en toda relación laboral. En ese sentido, de producirse ello y, además, no se hallase debidamente justificado, el teletrabajador puede ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario y, eventualmente, ser sancionado con alguna medida disciplinaria prevista por ley.

Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil

- 2.31 Al respecto, SERVIR ha emitido opinión en el [Informe Técnico N° 00194-2024-SERVIR-GPGSC³](#) (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se precisa lo siguiente:

³ <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/6236540-informe-tecnico-n-000194-2024-servir-gpgsc>

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: 0YSSGTA



(...)

- 2.4 *El Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, establece en su artículo 17° que **el Tribunal del Servicio Civil es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.***
- 2.5 *Asimismo, en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, se señala que el Tribunal del Servicio Civil es el órgano colegiado, integrante de SERVIR, que posee independencia técnica en las materias de su competencia y cuyos pronunciamientos agotan la vía administrativa cuando sean resueltos por sus respectivas Salas.*
- 2.6 *A lo anterior debe agregarse que **todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en sus propios términos, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances.***
- 2.7 *Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que por el artículo 27° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil se regula que tanto el impugnante como la entidad emisora del acto impugnado pueden solicitar al Tribunal del Servicio Civil la aclaración de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella para determinar los alcances de la ejecución, dentro de los quince (15) días siguientes de notificado el pronunciamiento final.*
- 2.8 *Por tanto, **cualquier pedido de aclaración sobre los alcances y forma de ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil debe ser solicitado a este, conforme a lo establecido en su Reglamento; no siendo posible a través de un informe técnico como el presente emitir opinión sobre el alcance y forma de ejecución de dichas resoluciones.***

(...)"

[Énfasis y subrayado nuestro]

- 2.32 De lo anterior, y en atención a la consulta planteada, se tiene en principio, todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio, así como a realizar todas aquellas actuaciones que resulten necesarias para su cabal cumplimiento, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances.
- 2.33 Asimismo, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances y forma de ejecución de las resoluciones emitidas por dicha autoridad administrativa debe ser solicitado a ésta, conforme a lo señalado en el artículo 27 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil (TSC), aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM⁴; no siendo posible que, a través de un informe técnico emitido

⁴ Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2010-PCM
"Artículo 27.- Aclaración y corrección de Resoluciones

Dentro de los quince (15) días siguientes de notificado el pronunciamiento final al impugnante y a la entidad emisora del acto impugnado, pueden solicitar al Tribunal la aclaración de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella para determinar los alcances de la ejecución. La aclaración no puede alterar el contenido sustancial de la decisión. Esta facultad también la puede ejercer de oficio el Tribunal en idéntico plazo".

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: OYSSGTA



por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, se señale o aclaren los alcances de un mandato administrativo emitido por dicho órgano colegiado.

- 2.34 En ese sentido, y con relación a la **consulta I)**, la autoridad competente para cumplir las decisiones del TSC dependerá de los términos y del resolutivo que dicho colegiado haya dispuesto, aspecto que debe ser evaluado caso por caso por cada entidad.

III. Conclusiones

- 3.1 Con relación a la **consulta a)**, los tiempos no laborados por el teletrabajador, debido a la no entrega o reporte del trabajo encargado, se encontrará sujeto a descuentos en las remuneraciones conforme a la evaluación que realice la entidad en el caso concreto, con excepción de aquellos casos en los que el teletrabajador acredite el corte de fluido eléctrico o del servicio de internet por causas no imputables a él; ello en consonancia con lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- 3.2 En torno a las **consultas b), c) y d)**, lo señalado en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32102 no limita sus efectos, ni menos aun condiciona su vigencia, en razón que tal disposición solo representa un mandato para que el Reglamento de la LT (aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR) se adecúe -más bien- a las nuevas modificaciones legales. En ese sentido, la Ley N° 32102 entró en vigencia el 23 de julio de 2024, siendo aplicable, por tanto, a las relaciones y situaciones jurídicas existentes a dicha fecha.
- 3.3 Respecto a la **consulta e)**, y en atención a lo previsto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, la ley desde su entrada en vigor no tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorece al reo. En ese sentido, la LT y su modificatoria (Ley N° 32102) se aplican desde su vigencia en adelante y, por ende, no tienen efectos retroactivos. Siendo ello así, es de puntualizar que la falta disciplinaria contemplada en el numeral 21.1 del artículo 21 de la LT, modificado por la Ley N° 32102, se aplica a los hechos que se produzcan a partir del 23 de julio de 2024.
- 3.4 Con relación a la **consulta f)**, el ingreso al lugar donde el teletrabajador realiza teletrabajo se realiza siempre y cuando se cuente con consentimiento (autorización) del teletrabajador o cuando éste brinde facilidades de acceso para efectos de identificar peligros, evaluar riesgos e implementar medidas correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 3.5 Respecto a la **consulta g)**, el empleador puede implementar mecanismos de coordinación, control o supervisión del teletrabajo, en tanto ellos no afecten la intimidad y/o privacidad del teletrabajador.
- 3.6 En cuanto a la **consulta h)**, la LT prohíbe expresamente que, durante la jornada de trabajo, el teletrabajador realice actividades ajenas o distintas a las funciones derivadas del vínculo laboral, pues de ser así se quebraría la buena fe y lealtad que se encuentran implícitos en toda relación laboral. En ese sentido, de producirse ello y, además, no se hallase debidamente justificado, el teletrabajador puede ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario y, eventualmente, ser sancionado con alguna medida disciplinaria prevista por 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: OYSSGTA



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 3.7 Una vez definido el horario de trabajo y su mecanismo de cumplimiento, respectivamente, corresponde tanto al empleador como al servidor cumplir estrictamente el mismo; por lo que, respecto a la **consulta i**), el empleador no puede prohibir, condicionar o impedir el cumplimiento del mismo o de su registro por parte del trabajador que realiza trabajo presencial.
- 3.8 Respecto a la **consulta j**), la entidades pueden efectuar descuentos cuando el trabajador incurra en tardanzas, para lo cual las entidades pueden formular disposiciones internas sin que éstas desnaturalicen la finalidad de dichos descuentos, ni infrinjan los alcances de las normas de carácter transversal que sobre la materia se hubieran emitido.
- 3.9 Con relación a la **consulta k**), la planilla única de pagos de los servidores públicos puede ser afectada conforme a lo previsto en el literal c) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, concordante con la Cuadragésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, el Decreto Supremo N° 010-2014-EF, y la Resolución Directoral N° 002-2014-EF/53.01.
- 3.10 En cuanto a la **consulta l**), la autoridad competente para cumplir las decisiones del Tribunal del Servicio Civil dependerá de los términos y del resolutivo que dicho colegiado haya dispuesto, aspecto que debe ser evaluado caso por caso por cada entidad.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

JUAN CARLOS HUALLANCA CHURATA

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/heg/jchc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. N° 44887-2024

Reg. N° 53526-2024

Reg. N° 68331-2024

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: OYSSGTA