



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, 31 de octubre de 2025

INFORME TECNICO N° 002279-2025-SERVIR-GPGSC

A : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
GERENTE DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL (e)

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables (personal responsable del cuidado de niños) en el marco de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

Referencia : Oficio N° 00386-2025-MINEDU/VMGP-DIGERE-UNAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la jefa de la Unidad de Administración de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos del Ministerio de Educación solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se absuelvan las consultas siguientes:

- a) *¿Cuándo se refiere a teletrabajo para trabajadores pertenecientes a la población vulnerable (**personal responsable del cuidado de niños**), cualquier servidor o servidora que tenga hijos menores de edad podrá estar inmerso en ello?*
- b) *¿Hasta qué edad se considera niños/as a los hijos/as de los servidores para el teletrabajo para trabajadores pertenecientes a la población vulnerable (**personal responsable del cuidado de niños**)?*
- c) *¿La Entidad está obligada a otorgar el teletrabajo para trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros (**personal responsable del cuidado de niños**)?*
- d) *¿Cuáles son los requisitos mínimos y condiciones específicas para otorgar el teletrabajo para trabajadores pertenecientes a la población vulnerable (**personal responsable del cuidado de niños**)?*
- e) *¿El servidor o servidora que solicite el teletrabajo para trabajadores pertenecientes a la población vulnerable (**personal responsable del cuidado de niños**) solo debe acreditar tener hijos menores de edad o que sustento debería presentar para otorgar para la evaluación y pronunciamiento correspondiente?*
- f) *¿Por qué periodo debe otorgarse el teletrabajo para trabajadores pertenecientes a la población vulnerable (**personal responsable del cuidado de niños**)?*

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: U080EXP



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

Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables (personal responsable del cuidado de niños) en el marco de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

- 2.4 En torno al tema en consulta, se tiene que, sobre el teletrabajo en favor de poblaciones vulnerables, regulado por la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo (en adelante, LT) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del [Informe Técnico N° 001532-2023-SERVIR-GPGSC¹](#) (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mejor detalle, y en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

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***

¹ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4850021-informe-tecnico-n-1532-2023-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: U080EXP



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".

[Énfasis agregado]

- 2.5 Aunado a lo anterior, mediante el **Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC**² (disponible en www.gob.pe/servir), que recomendamos revisar para mayor ilustración, se señaló lo siguiente:

"(...)

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".**

[Énfasis agregado]

- 2.6 De acuerdo con ello, es de tener en cuenta que, según el artículo 30 del Reglamento de la LT, dentro de la población vulnerable se encuentran, entre otros, el personal responsable del cuidado de niños. Mientras, en el artículo 32³ de la citada norma reglamentaria se regula el procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable.
- 2.7 Bajo dicha regulación, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC⁴, el Tribunal del Servicio Civil emitió precedente administrativo vinculante sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública, en el cual se señaló que, ante una solicitud de cambio de modalidad de trabajo, alegándose un supuesto de vulnerabilidad, corresponde a la entidad realizar lo siguiente:

"(...)

- i) **La evaluación y/o verificación del supuesto de vulnerabilidad en el que refiere encontrarse el servidor.**
- ii) **La evaluación de la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la realización del teletrabajo.**
- iii) **De ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto.**

² Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5012059-informe-tecnico-0453-2023-servir-gpgsc>

³ Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR

"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.

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, 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 y otros.

⁴ Publicado el 28 de julio de 2025 en el Diario Oficial El Peruano. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8441858/7009084-precedentes-del-2025-del-tribunal-del-servicio-civil.pdf?v=1754321675>

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: U080EXP



32. *En ese sentido, para el caso de las personas consideradas como parte de la población vulnerable se encuentra prevista la posibilidad de que la entidad pueda modificar alguna actividad o función que no sea compatible con la modalidad de teletrabajo, con la finalidad de priorizar su realización.*

(...)

34. *Tal como se aprecia de las normas citadas, previa identificación por parte de las entidades de la Administración Pública de los puestos o actividades teletrabajables, los servidores civiles, en especial la población vulnerable, puede solicitar el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de trabajo presencial a teletrabajo, el mismo que deberá ser evaluado de forma objetiva por el empleador y que, en caso de denegatoria, deberá fundamentar las razones por las cuales no procede realizar el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, debiendo observar la debida motivación de los actos administrativos.*

(...)"

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.8 Bajo ese contexto interpretativo, los servidores civiles considerados como población vulnerable, entre ellos el personal responsable del cuidado de niños, podrán solicitar a su entidad empleadora, el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo; correspondiendo a las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, realizar la evaluación correspondiente.
- 2.9 No obstante, corresponde precisar que, si bien la LT y su Reglamento tienen una vocación de priorizar la realización del teletrabajo, ello no implica en modo alguno que la sola presentación de una solicitud de cambio de modalidad de trabajo autorice de forma inmediata su realización. Por ello, las entidades no están obligadas a otorgar automáticamente el teletrabajo ante un pedido de parte sino, por el contrario, tienen el deber de evaluación previa y dentro del plazo previsto por las normas en mención.
- 2.10 Lo señalado en el párrafo anterior guarda congruencia con lo señalado en el [Informe Técnico N° 1358-2024-SERVIR-GPGSC](#)⁵ (disponible en www.gob.pe/servir), a través del cual SERVIR puntualizó que el teletrabajo *"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"*.
- 2.11 En tal sentido, por ejemplo, las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo, presentados por servidores públicos responsables del cuidado de niños, deben necesariamente ser analizadas previamente por la entidad, siguiendo las disposiciones de la LT, su Reglamento y el precedente vinculante antes citado, teniéndose presente que, según este último (fundamento 34), las entidades pueden denegar las solicitudes *"en tanto hayan evaluado el supuesto de vulnerabilidad, la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la realización del teletrabajo y, por último, (...) la posibilidad de modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto"*. De ahí que las entidades están obligadas a sustentar adecuadamente los motivos que fundamentan la denegatoria.
- 2.12 Ahora, en cuanto a la edad para ser considerado niño, en el fundamento 35 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC se indicó que, *"si bien la Ley del Teletrabajo no ha definido qué debe*

⁵ Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7044725/6062389-informe-tecnico-n-001358-2024-servir_gpgsc.pdf?v=1728082303

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: U080EXP



entenderse por niño; las entidades deben remitirse a la norma general que sí contiene una definición, esto es, la Ley N° 27337, Ley que aprueba el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes, la cual, en el artículo I de su Título Preliminar indica que se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años de edad".

- 2.13 De tal manera, para efectos de la evaluación de las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo, las entidades deben considerar el límite de doce (12) años de edad para el caso de servidores públicos responsables del cuidado de niños.
- 2.14 En esa línea, y conforme se puntualizó en la conclusión 3.2 del Informe Técnico N° 001532-2023-SERVIR-GPGSC, antes mencionado, si bien "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 posible 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**". [Énfasis y subrayado agregado]
- 2.15 Por lo tanto, bastará que, además de la solicitud a presentar, el servidor adjunte una declaración jurada para efectos de acreditar, por ejemplo, su situación de vulnerabilidad como personal responsable del cuidado de niños de hasta doce años de edad, correspondiendo a la entidad realizar luego las acciones de fiscalización posterior.
- 2.16 De otra parte, para efectos de evaluar el otorgamiento del cambio de modalidad a teletrabajo, las entidades deben tener en cuenta que en los fundamentos 52 y 53 del precedente vinculante⁶ en referencia se ha establecido criterios de observancia obligatoria; por lo que, en el caso del personal que se encuentre en el ámbito de población vulnerable, una vez definido el otorgamiento del teletrabajo, el mismo -en principio- se mantendrá durante el periodo que subsista la condición de vulnerabilidad, salvo solicitud del servidor o, por causa objetiva atribuible al mismo, debidamente acreditada.
- 2.17 No obstante, si bien el teletrabajo subsistirá mientras dure la vulnerabilidad (es decir bajo una vocación de permanencia), corresponde a la entidad definir, al momento de su otorgamiento, si la realización del teletrabajo será de manera total (solo labores no presenciales) o parcial (actividades presenciales y no presenciales), según cada caso concreto evaluado.

III. Conclusiones

- 3.1 Los servidores civiles considerados como población vulnerable, entre ellos el personal responsable del cuidado de niños, podrán solicitar a su entidad empleadora, el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo; correspondiendo a las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces,

⁶ Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC:

"52. Con relación a ello, sin perjuicio de la facultad directriz de las entidades y su potestad de revertir la modalidad de prestación de servicios, éstas deben observar que, **en tanto el teletrabajo fue otorgado a un servidor en mérito a su condición de vulnerabilidad, no podrán revertir la modalidad durante el periodo en el que subsista dicha condición**; salvo solicitud del servidor o, por causa objetiva atribuible al mismo, debidamente acreditada.

53. Por tanto, si bien es potestad de la entidad revertir la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo a un servidor, también lo es que dicha decisión debe estar debidamente motivada, debiéndose tener en consideración que una posible reversión a trabajo presencial, podría generar repercusiones en el ámbito familiar y personal del servidor". [Énfasis y subrayado agregado]

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: U080EXP



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"

realizar la evaluación correspondiente conforme a la LT, su Reglamento y el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC.

- 3.2 La LT y su Reglamento tienen una vocación de priorizar la realización del teletrabajo; sin embargo, ello no implica en modo alguno que la sola presentación de una solicitud de cambio de modalidad de trabajo autorice de forma inmediata su realización. Por ello, las entidades no están obligadas a otorgar automáticamente el teletrabajo ante un pedido de parte realizado, por ejemplo, por el personal responsable del cuidado de niños sino, por el contrario, tienen el deber de evaluación previa y dentro del plazo previsto por las normas en mención. En esa línea, las entidades podrían denegar las solicitudes presentadas por dicho personal, en cuyo caso tienen también la obligación de sustentar adecuadamente los motivos que fundamentan el rechazo de lo petitionado.
- 3.3 De acuerdo con el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC, para efectos de la evaluación de las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo presentados por el personal responsable del cuidado de niños, las entidades deben considerar el límite de doce (12) años de edad, en atención a lo contemplado por la Ley N° 27337, Ley que aprueba el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes.
- 3.4 La regulación contemplada en la LT y su Reglamento no ha establecido requisitos específicos que deban ser acreditados por el servidor para solicitar el cambio de la modalidad de trabajo; por lo que, bastaría que, además de la solicitud a presentar, el servidor adjunte una declaración jurada para efectos de acreditar, por ejemplo, su situación de vulnerabilidad como personal responsable del cuidado de niños de hasta doce años de edad, correspondiendo a la entidad realizar luego las acciones de fiscalización posterior.
- 3.5 Conforme al fundamento 52 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC, criterio de observancia obligatoria, en el caso del personal que se encuentre en el ámbito de población vulnerable, una vez definido el otorgamiento del teletrabajo, el mismo -en principio- se mantendrá durante el periodo que subsista la condición de vulnerabilidad, salvo solicitud del servidor o, por causa objetiva atribuible al mismo, debidamente acreditada. No obstante, corresponde a la entidad definir, al momento de su otorgamiento, si la realización del teletrabajo será de manera total o parcial, según cada caso concreto evaluado.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

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

BDRR/sjba/ear/heg

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

Reg. N° 058513-2025

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: U080EXP