

Lima, 2 de octubre de 2026

INFORME TECNICO N° 000378-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

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

Referencia : Oficio N° 622-2026-GOB.REG.HVCA/DREH/UGELCH-D

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampá, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR sobre:

- El alcance del carácter preferente del teletrabajo para servidores responsables del cuidado de menores con problemas de salud.*
- La posibilidad de adecuar o modificar actividades y tareas de puestos administrativos para viabilizar el teletrabajo.*
- Los criterios que deben considerar las entidades para evaluar y resolver las solicitudes de teletrabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el interés superior del niño.*
- Los criterios de motivación que debe contener el acto administrativo que resuelve la solicitud.*

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 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.
- 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: QDLXFJ3

- 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 del personal responsable del cuidado de niños en el marco de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

- 2.4 La Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante, Ley N° 31572) 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. Su implementación estuvo condicionada a la publicación de su Reglamento, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante, Reglamento).
- 2.5 El artículo 2 de la citada ley dispone que el teletrabajo es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral; 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 del teletrabajo e identificar a los servidores civiles que realizarán teletrabajo, lo cual debe constar en el Plan de Implementación del Teletrabajo¹.
- 2.6 Ahora bien, en relación a la aplicación del teletrabajo en las poblaciones vulnerables, debemos señalar que el artículo 16 de la Ley N° 31572, establece 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.”***

[Énfasis agregado]

- 2.7 En concordancia con ello, el artículo 30 del Reglamento establece:

“Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros

30.1 ***La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además,***

¹ Dicho plan, conforme al artículo 36 del Reglamento, constituye el instrumento institucional que delimita los puestos teletrabajables, los mecanismos de control y las herramientas tecnológicas de seguimiento.

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: QDLXFJ3

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."

- 2.8 En virtud de lo expuesto precedentemente, se puede observar que la Ley del Teletrabajo ha establecido nueve (9) supuestos de vulnerabilidad para la aplicación preferente del teletrabajo, los cuales han sido clasificados por el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC² (en adelante, Precedente Vinculante) de la siguiente manera:

a) Relacionados con la condición del servidor:

- i) Personal en situación de discapacidad.
- ii) Personal gestante.
- iii) Personal en periodo de lactancia.

b) Relacionados con el deber de cuidado o de responsabilidad:

- i) Personal responsable del cuidado de niños.
- ii) Personal responsable de personas adultas mayores.
- iii) Personal responsable de personas con discapacidad.
- iv) Personal responsable de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes.
- v) Personal con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal.
- vi) Personal con familiares directos que hayan sufrido un accidente grave

- 2.9 Bajo dicho contexto, el artículo 30 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo establece que la aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por el servidor civil que se encuentre en las situaciones descritas en el párrafo precedente, entre las que se incluye al personal responsable del cuidado de niños; mientras que a través del artículo 32³ del Reglamento se reguló el procedimiento que las entidades deberán observar para su aplicación en favor de la

² Publicada en el diario oficial El Peruano el 28 de julio de 2025.

³ Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado mediante 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, 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."

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: QDLXFJ3

población vulnerable y otros.

- 2.10 Por tanto, la evaluación de la procedencia del teletrabajo recae en cada entidad pública, la cual debe analizar su aplicación en función de las circunstancias específicas de cada caso. En ese sentido, tratándose de solicitudes presentadas por servidores pertenecientes a la población vulnerable y otros, las entidades deberán efectuar una evaluación integral y objetiva, considerando los criterios siguientes⁴: (i) el supuesto de vulnerabilidad alegado por el servidor civil; (ii) la compatibilidad entre la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la ejecución de labores mediante teletrabajo; y de ser el caso, (iii) la posibilidad de adecuar o modificar aquellas actividades que no resulten teletrabajables, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento, a fin de determinar la viabilidad o no de la modalidad solicitada.
- 2.11 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.
- 2.12 No obstante, corresponde precisar que, si bien la Ley N° 31572 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.
- 2.13 Sobre este punto, el Precedente Vinculante señaló lo siguiente:

"(...)

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.***
33. ***Al respecto, se debe tener en cuenta que, en el marco de la facultad directriz, las entidades solo podrán denegar las solicitudes de teletrabajo, 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, evaluar la posibilidad de modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, teniendo en cuenta la realización preferente del teletrabajo, a la que hace referencia el citado artículo 16º de la Ley del Teletrabajo.***
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***

⁴ Los cuales se encuentran contenidos en el numeral 31 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC

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: QDLXFJ3

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 agregado]

- 2.14 En tal sentido, las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo presentadas, por ejemplo, por servidores públicos responsables del cuidado de niños, deben necesariamente ser analizadas previamente por la entidad, siguiendo las disposiciones de la Ley N° 31572, su Reglamento y el precedente vinculante antes citado, teniéndose presente que, según este último (fundamento 34), las entidades pueden denegar las solicitudes, solo después de evaluar el supuesto de vulnerabilidad, la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y del perfil del puesto con la realización del teletrabajo, y la posibilidad de modificar alguna actividad eventualmente no teletrabajable. De denegar, el acto debe exponer, de manera objetiva, concreta e individualizada, los motivos que fundamentan la denegatoria.
- 2.15 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 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".
- 2.16 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.
- 2.17 En esa línea, el [Informe Técnico N° 001532-2023-SERVIR-GPGSC](#)⁵ (disponible en www.gob.pe/servir) que versa sobre la materia en cuestión, concluye que, 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 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***". [Énfasis y subrayado agregado]
- 2.18 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

⁵ Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4850021-informe-tecnico-n-1532-2023-servir-gpgsc>

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

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: QDLXFJ3

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.

- 2.19 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, realizar la evaluación correspondiente conforme a la Ley N° 31572, su Reglamento y el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC.
- 3.2 La Ley N° 31572 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 peticionado.
- 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 presentadas 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 Ley N° 31572 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,

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”.

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: QDLXFJ3

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

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

BEVERLY MASAÑO YAQUELIN REYES GOMEZ

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/sccm/bmyrg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. 0048633-2026

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: QDLXFJ3