



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : Sobre la vigencia del trabajo remoto y la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 00237-2023-OEFA/OAD-URH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, las siguientes consultas:

- ¿Se puede aplicar teletrabajo mientras exista la emergencia sanitaria?
- ¿Es posible que el teletrabajo coexista con el trabajo remoto?
- ¿Qué sucederá después del 27 de abril cuando termine el plazo de adecuación que establece la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo? ¿Los plazos establecidos en la Ley del Teletrabajo y su Reglamento son ordenadores o perentorios?
- ¿Los puestos que no están contemplados en el plan de implementación del teletrabajo, podrán hacer y/o solicitar aplicación del teletrabajo?
- ¿El/la servidor/a es libre de decidir el lugar o lugares donde regularmente realiza el teletrabajo, debiendo fijar un lugar como habitual? ¿El lugar puede ser fijado en el interior del país o, como también al exterior del país?

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.

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: UZXNWBX



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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 vigencia del trabajo remoto y la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

- 2.4 En relación a este tema, es menester precisar que SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 1366-2024-SERVIR-GPGSC¹ en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"3.1 El trabajo remoto se instauró con la finalidad de prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional y su aplicación se encontraba supeditada a la declaratoria de emergencia sanitaria nacional, la misma que terminó el 25 de mayo de 2023, por lo que, posterior a ello no resulta posible la aplicación del trabajo remoto en la administración pública. No obstante, actualmente, se encuentra vigente la figura del teletrabajo regulado por la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, el cual 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."

(Énfasis y subrayado agregado)

- 2.5 En virtud a lo señalado en el párrafo precedente, desde el 25 de mayo de 2023 ya no es posible implementar el trabajo remoto, por cuanto la emergencia sanitaria por la Covid-19 -que le dio origen- culminó en esa fecha. No obstante, actualmente existe el teletrabajo, regulado en la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante, Ley N° 31572), la cual 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, el Reglamento) y publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de febrero de 2023.
- 2.6 Así, 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 objeto, entre otros, el trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

¹ Disponible en el Buscador de informes técnicos de SERVIR:

https://consultasexternas.servir.gob.pe/CECIBusquedaIT/faces/busqueda/busqueda_informe_tecnico.xhtml

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: UZXNWBX





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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.7 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 los servidores civiles que realizarán teletrabajo, lo cual debe constar en el Plan de Implementación del Teletrabajo².
- 2.8 Sobre esto último, el artículo 36 del Reglamento señala que el titular de la entidad o el que haga sus veces (a propuesta de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces) aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo. Dicho plan es objeto de evaluación semestral por parte de las entidades, con la finalidad de actualizarlo incorporando criterios de mejora continua.
- 2.9 Así, de lo expuesto, se desprende que tanto la Ley N° 31572 como su Reglamento, disponen que sean **las entidades públicas las que identifiquen y evalúen de forma objetiva las posiciones o puestos teletrabajables**; para ello, aplicarán criterios y condiciones asociados a las funciones del puesto, así como, adicionalmente, podrán valorar criterios relacionados al servidor, los cuales se encuentran desarrollados en la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", aprobada por SERVIR mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE (en adelante, la Guía)³.
- 2.10 De esta manera, respecto a la solicitud para el cambio de modalidad de prestación de servicios, la Guía señala que, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad, primero verificará que el puesto que ocupa el servidor se encuentre en la Lista de Puestos Teletrabajables, y luego **evaluará los criterios asociados al/la servidor/a, entre los cuales se encuentra verificar si pertenece a la población vulnerable o tiene bajo su responsabilidad el cuidado de otras personas con las características y condiciones descritas en el artículo 16 de la Ley N° 31572**.
- 2.11 En ese marco, el artículo 9 de la Ley N° 31572, dispuso lo siguiente:

*"Artículo 9. Aplicación del teletrabajo
(...)*

9.3 El trabajador o 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, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de

² 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.

³ Ver en: [Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas.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: UZXNWBX



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

9.5 En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles".

(Énfasis agregado)

2.12 En esa línea, deviene necesario precisar que el cambio de modalidad de prestación de labores a 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 otorgar lo solicitado, previa evaluación, de acuerdo con cada situación en particular, teniendo en cuenta el principio de aplicación preferente del teletrabajo previsto en el artículo 16 de la Ley del Teletrabajo, las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.13 Ahora bien, respecto al Plan de Implementación del Teletrabajo, cabe resaltar que el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC⁴ (Precedente Vinculante) señaló lo siguiente:

"41. (...) las entidades debían implementar la Ley del Teletrabajo y, conforme a su Plan de Implementación del Teletrabajo, realizar la evaluación de las solicitudes de cambio de modalidad presentadas por los servidores. En razón a ello, las entidades no pueden alegar la falta de aprobación de dicho Plan de Implementación para denegar las solicitudes; de lo contrario, se dejaría a elección de las entidades, implementar o no las disposiciones del Teletrabajo, dejando de atender las solicitudes por una causa imputable a las mismas".

2.14 Por tanto, el vencimiento de plazos⁵ para que las entidades públicas aprobaran su Plan de Implementación del Teletrabajo, no las exonera del deber de implementar el teletrabajo ni las habilita a denegar solicitudes. Por tanto, las entidades deben aplicar el teletrabajo conforme a la Ley y su Reglamento, aun cuando no hubieran cumplido oportunamente con los plazos de adecuación.

Sobre las consultas planteadas

2.15 En virtud de lo expuesto precedentemente y en atención a las consultas a) y b), se colige que, la existencia o no de una emergencia sanitaria no limita la aplicación del teletrabajo. La Ley N° 31572 regula el teletrabajo como una modalidad de prestación de labores, distinta del trabajo remoto que fue habilitado de manera excepcional durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. No obstante, su implementación estuvo condicionada a la publicación de su Reglamento, el cual dispuso condiciones y procedimientos para la aplicación del Teletrabajo.

⁴ Publicada en el diario oficial El Peruano el 28 de julio de 2025.

⁵ Las entidades de la Administración Pública, una vez publicado el Reglamento, tenían el plazo de treinta (30) días calendario para aprobar el Plan de Implementación del Teletrabajo y, un plazo de sesenta (60) días calendario para adecuarse al 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: UZXNWBX



PERÚ
Presidencia
del Consejo de Ministros

servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

**¡EL PERÚ A TODA
MÁQUINA!**



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.16 En esa línea, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572 estableció un período de adecuación para que las entidades públicas implementen el teletrabajo, durante el cual podían continuar aplicando el trabajo remoto. De modo que, durante dicho período, el trabajo remoto y el teletrabajo podían coexistir; no obstante, se trata de figuras jurídicamente distintas, siendo el trabajo remoto una modalidad excepcional y temporal, mientras que el teletrabajo, 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 objeto, entre otros, el trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- 2.17 En relación a la consulta c), el vencimiento de plazos para que las entidades públicas aprobaran su Plan de Implementación del Teletrabajo, no las exonera del deber de implementar el teletrabajo ni las habilita a denegar solicitudes, dado el carácter imperativo de la disposición complementaria. En ese sentido, las entidades deben aplicar el teletrabajo conforme a la Ley y su Reglamento, aun cuando no hubieran cumplido oportunamente con los plazos de adecuación.
- 2.18 En relación a la consulta d), aquellos servidores cuyos puestos no se encuentren comprendidos en la Lista de Puestos Teletrabajables de la entidad, pero que consideren encontrarse dentro de los supuestos de población vulnerable y otros (conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y el artículo 30 de su Reglamento), pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, para lo cual, corresponde a la entidad en primer término evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador; asimismo, en caso, la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, la entidad puede modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto.
- 2.19 Así, las entidades deberán considerar los siguientes criterios⁶: (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 a lo dispuesto en el artículo 32⁷ del Reglamento, a fin de determinar la viabilidad o no de la modalidad solicitada.
- 2.20 En relación a la consulta e), de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 31572 y su Reglamento, el lugar habitual de prestación debe ser informado y acordado con la entidad empleadora, en tanto resulta relevante para la supervisión, la seguridad de la información y la continuidad del servicio.

⁶ De conformidad a lo desarrollado en el párrafo 31 de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2025-SERVIR/TSC del 18 de junio de 2025 (Precedente administrativo sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública).

⁷ Decreto Supremo N° 002-2023-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo

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: UZXNWBX





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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.21 Cabe precisar que, dentro de las características del teletrabajo, el literal e) del artículo 3 de la Ley N° 31572 concordante con el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31572, han establecido que el teletrabajo puede realizarse fuera del territorio nacional, previo cumplimiento de las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes. No obstante, "el/la empleador/a debe requerir el registro de la dirección IP o mecanismo similar de los/las teletrabajadores/as, de modo que permita la conexión accesible y segura a efectos de cumplir con la prestación del servicio fuera del territorio nacional"⁸.

III. Conclusiones

- 3.1 La Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo tiene por objeto la regulación de la modalidad especial del teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. Su implementación estuvo condicionada a la publicación de su Reglamento, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR.
- 3.2 En relación a las consultas formuladas nos remitimos a lo reseñado en los numerales 2.15 al 2.21 del presente informe técnico.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ALESSANDRA LEONOR BERCERAS ANCOBAR

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ ccg /alba

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

Reg. N° 00021907-2023X

⁸ "Artículo 40 del Reglamento de la Ley N° 31572.- Registro de Teletrabajo fuera del territorio nacional

En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, el/la empleador/a debe requerir el registro de la dirección IP o mecanismo similar de los/las teletrabajadores/as, de modo que permita la conexión accesible y segura a efectos de cumplir con la prestación del servicio fuera del territorio nacional."

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: UZXNW8X