



El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Lunes 28 de julio de 2025

PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXIV / N° 1279

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Precedente administrativo sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2025-SERVIR/TSC

Asunto: La aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

Lima, 18 de junio de 2025

Los Vocales integrantes de la Primera y Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y por el Decreto Supremo N° 014-2025-PCM¹, emiten el siguiente:

ACUERDO PLENARIO

I. ANTECEDENTES

1. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal del Servicio Civil tiene a su cargo, en segunda y última instancia administrativa, la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las siguientes materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo.

2. Así, dentro de la materia de evaluación y progresión en la carrera, el Tribunal del Servicio Civil ha venido resolviendo apelaciones que comprenden las siguientes submaterias: cambio de jornada laboral, compensación de horas, horario de trabajo, licencias, vacaciones, entre otras.

3. Ahora bien, conforme al artículo 15° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil⁴, tienen legitimidad para interponer recurso de apelación, las personas naturales al servicio del Estado o quien no tiene dicha condición, pero que cuente con derecho o interés legítimo afectado por una decisión u omisión administrativa.

4. En el caso del teletrabajo, su ámbito de aplicación es a todos los servidores civiles de las entidades de la Administración Pública, conforme a lo establecido en el numeral 2.2 del artículo 2° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, en adelante Ley del Teletrabajo⁵.

5. En tal sentido, se ha dejado establecido en diversas resoluciones⁶, que el teletrabajo constituye una submateria dentro de la materia de evaluación y progresión en la carrera, siendo que, el Tribunal del Servicio Civil, a partir de los recursos de apelación que viene conociendo, ha advertido que de manera recurrente las entidades incurrir en errores y omisiones al momento de atender solicitudes de cambio de modalidad de prestación de labores a teletrabajo, presentadas por los servidores que alegan alguna condición de vulnerabilidad⁷, y revertir la modalidad de teletrabajo a trabajo presencial⁸, así como vienen denegando solicitudes de teletrabajo señalando que no cuentan con Plan de Implementación del Teletrabajo⁹; lo que da lugar a que se declare la nulidad de dichos actos administrativos.

6. De otro lado, se advirtió que, en muchas ocasiones las entidades omiten emitir pronunciamiento respecto de las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo de los servidores. En otros casos, la respuesta a dicha solicitud se emite fuera del plazo previsto en la Ley del Teletrabajo y su Reglamento, es decir, después de los diez (10) días hábiles; lo que origina que se declare fundado el recurso de apelación interpuesto contra estas omisiones o decisiones de la entidad.

7. Por tal motivo, atendiendo a dicha casuística y, en virtud del principio de predictibilidad que permite generar seguridad al servidor respecto de la actuación de la Administración Pública, los administrados deben tener certeza de la forma de aplicación de las normas y de las consecuencias que les deparan, evitándose de este modo la incertidumbre y la imprevisibilidad, por lo que este Tribunal considera pertinente emitir un precedente que establezca los criterios que las entidades públicas deben tener en cuenta al resolver en dichos supuestos.

8. Por tanto, en uso de la potestad de la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil de emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, con los efectos y alcances precisados en los fundamentos sexto y décimo de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC, se adopta el presente Acuerdo Plenario con la finalidad de establecer un conjunto de directrices resolutivas cuya observancia y aplicación resulte obligatoria.

Como resultado del debate, deliberación, y en virtud de la votación efectuada, por unanimidad, se emitió el presente Acuerdo Plenario.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

§ Sobre el deber de motivación de los actos administrativos

9. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo¹⁰ que se sustenta en la necesidad de “apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación”¹¹ por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 3 del artículo 6º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444¹².

10. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444¹³. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley¹⁴.

11. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que “El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”¹⁵.

12. En función a ello, la motivación de resoluciones permite “evidenciar que el fallo es una decisión razonada en términos de Derecho y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamado a juzgar, en ejercicio de un rechazable -en nuestra opinión- absolutismo judicial”¹⁶.

13. Siguiendo esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional ha expuesto también que “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”¹⁷.

14. Asimismo, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional¹⁸ señala, en términos exactos, lo siguiente:

“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la

actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley Nº 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional¹⁹, ha señalado algunos supuestos en los cuales el contenido constitucionalmente protegido de dicho derecho a la debida motivación queda delimitado:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas.

§ Sobre el teletrabajo en la Administración Pública

15. Al respecto, el 11 de septiembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Ley del Teletrabajo, la cual tiene por objeto regular el 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.

16. Asimismo, sobre la aplicación de la Ley del Teletrabajo, esta Sala Plena considera pertinente tener en cuenta lo expuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida norma, en la cual se precisa lo siguiente:

“CUARTA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, el Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor”.

17. De ello se advierte que, la implementación de la Ley del Teletrabajo estaba supeditada a la emisión de su reglamento, el cual se encontraba a cargo del Poder Ejecutivo en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y la Presidencia del Consejo de Ministros.

18. Por lo tanto, si bien la Ley del Teletrabajo entró en vigencia el 12 de septiembre de 2022, su implementación por parte de las entidades de la Administración Pública, solo podía ser posible cuando el Poder Ejecutivo emita las disposiciones generales y específicas para ello, lo cual se produjo con la emisión del Decreto Supremo Nº 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 26 de febrero de 2023, en adelante el Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

19. Asimismo, el citado artículo 2º de la Ley del Teletrabajo precisa que su ámbito de aplicación abarca a las entidades establecidas en el artículo I del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444, y a todos los servidores civiles de las entidades de la Administración Pública.

20. En ese sentido, en el artículo 3º de la Ley del Teletrabajo²⁰ se precisó que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

21. De otro lado, en el numeral 8.3 del artículo 8º de la referida Ley²¹, se establece que el empleador está obligado a evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.

22. Asimismo, en el artículo 36º del Reglamento de la Ley del Teletrabajo²², se establece que, para efectos de la implementación del teletrabajo en el sector público, el titular de la entidad o el que haga sus veces, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo, que se formula de acuerdo a las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de la entidad pública y que debe contener, al menos, los siguientes aspectos:

- i) Criterios de identificación y listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35º del Reglamento de la Ley del Teletrabajo.
- ii) El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
- iii) Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.

§ Sobre la aplicación del teletrabajo en los casos de servidores en condiciones de vulnerabilidad

23. Al respecto, se debe tener en cuenta que según el artículo 23º de la Constitución Política del Perú, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

24. En esa línea, de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR/GPGSC, del 17 de marzo de 2023 "(...) el Estado regula una serie de derechos e implementa políticas públicas destinadas a promover el desarrollo y empleabilidad de las poblaciones vulnerables en el mercado del trabajo. Al respecto, la parte considerativa del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo, señala que esta modalidad especial de prestación de servicios beneficiará la empleabilidad de las poblaciones vulnerables (...)".

25. En tal sentido, en el numeral 16.1 del artículo 16º de la Ley del Teletrabajo²³, se establece el fomento del teletrabajo en favor de la población vulnerable, indicando que su realización será preferentemente en el 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.

26. Al respecto, el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, señala en sus considerandos que la aprobación de esta normativa permitirá una correcta aplicación de la modalidad de teletrabajo y beneficiará, además, la empleabilidad de las poblaciones vulnerables, lo cual a su vez "posibilita armonizar o conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, eliminar barreras geográficas, alcanzar un Estado más inclusivo e incentivar la transformación digital del Estado; siendo el teletrabajo una importante herramienta para promover la participación de grupos de trabajadores tradicionalmente relegados"²⁴.

27. En virtud de ello, se puede concluir que la Ley del Teletrabajo ha establecido nueve (9) supuestos de vulnerabilidad para la aplicación preferente del teletrabajo, pudiendo clasificarlos de la siguiente manera:

Relacionados con la condición del servidor:

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

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.

28. En cuanto al procedimiento para el cambio de modalidad de los trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros, el artículo 30º del Reglamento de la Ley del Teletrabajo²⁵, indica que la aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por el servidor civil 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.

29. En esa misma línea, el artículo 32º del Reglamento de la Ley del Teletrabajo²⁶ reguló el procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros, y señaló para el sector público lo siguiente:

- i) Corresponde a la entidad identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto.
- ii) La entidad identifica 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 36º del Reglamento.
- iii) De conformidad con el artículo 16º de la Ley del Teletrabajo, la entidad debe evaluar la solicitud para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el servidor civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 de la Ley del Teletrabajo.

30. En esa misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha señalado que "(...) Los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 de su Reglamento pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo regulado por Ley N° 31572, 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"²⁷.

31. En tal sentido, si los servidores solicitan el cambio de modalidad de trabajo, alegando un supuesto de

vulnerabilidad, corresponde a la entidad, en virtud del procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable establecido en el citado artículo 32° del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, realizar:

- 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.

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 16° 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 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.

35. Asimismo, en relación al supuesto de vulnerabilidad referido a las personas a cargo del cuidado de niños, cabe precisar 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 Preliminar²⁸ indica que se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años de edad.

36. En razón a ello, las entidades no pueden denegar las solicitudes de teletrabajo presentadas por los servidores responsables del cuidado de niños argumentando que en el Plan de Implementación del Teletrabajo u otro documento se ha señalado una edad menor a los doce años, toda vez que ello resulta contrario al marco legal y atenta contra el derecho al trabajo, la vida familiar y personal, elementos esenciales ligados a la dignidad de la persona humana como eje y derecho fundamental²⁹.

§ Sobre la denegatoria de cambio de modalidad de prestación por no contar con Plan de Implementación de Teletrabajo

37. De conformidad con lo señalado en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Teletrabajo³⁰, las entidades de la Administración Pública contaban con sesenta (60) días calendario contados desde el día siguiente de publicado el reglamento para adecuarse al teletrabajo. Durante el periodo de adecuación antes señalado, las entidades públicas estaban facultadas para continuar aplicando el trabajo remoto.

38. Añadido a ello, la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley del Teletrabajo³¹, señaló que las entidades públicas,

deben aprobar en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de publicado el Reglamento, el Plan de Implementación del Teletrabajo.

39. Dicho esto, conforme a las normas antes citadas, 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.

40. Al respecto, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha señalado: *“Considerando el plazo establecido en la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 31572, el Plan de Implementación del Teletrabajo debió ser aprobado por las entidades públicas en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, plazo que, considerando la fecha de publicación del reglamento, venció el 28 de marzo de 2023. De esta manera, la entidad, aun cuando no hubiese aprobado dicho documento dentro del plazo antes señalado, no se exime de su aprobación (dado el carácter imperativo de la disposición complementaria antes señalada) ni menos aún, ante la falta de aprobación del mismo, de revisar y evaluar una solicitud de cambio de modalidad presentada por el/la servidor/a civil o ampararse en ello para su denegatoria”*³².

41. En ese sentido, 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.

§ Sobre la falta de respuesta de las solicitudes de teletrabajo y la respuesta fuera de plazo por parte de las entidades

42. De conformidad con lo previsto en el numeral 9.3 del artículo 9° de la Ley del Teletrabajo³³, concordante con el artículo 18.1 de su Reglamento³⁴, toda solicitud de cambio de modalidad de trabajo presentada por un servidor civil debe ser evaluada por la entidad y respondida en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

43. En caso la entidad no emita pronunciamiento dentro de dicho plazo, la solicitud se entiende aprobada automáticamente por silencio administrativo positivo. Así lo ha ratificado la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 1125-2023-SERVIR-GPGSC, al señalar lo siguiente:

“(…) si la entidad pública no da respuesta dentro del plazo de 10 días hábiles de presentada la solicitud de teletrabajo por parte del servidor, esta se entiende por aprobada.”

44. En consecuencia, el vencimiento del plazo sin pronunciamiento genera efectos jurídicos vinculantes para la entidad, reconociendo tácitamente la modificación de la modalidad de trabajo, sin perjuicio de que ésta, en uso de su facultad directriz, pueda posteriormente modificar dicha modalidad por razones debidamente sustentadas y notificadas con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, conforme lo establece el numeral 9.5 del artículo 9° de la mencionada ley³⁵.

45. Por otro lado, la respuesta fuera de plazo que deniegue la solicitud resulta inválida, pues ya operó la aceptación tácita por silencio administrativo positivo. Cualquier acto posterior de la entidad debe tramitarse como una variación de modalidad, sujeta al cumplimiento de los requisitos de reversibilidad y motivación suficiente, conforme a lo previsto en el artículo 34° del Reglamento³⁶.

46. Este criterio ha sido reiterado por SERVIR en el referido Informe Técnico N° 1125-2023-SERVIR-GPGSC,

donde también se señala que el teletrabajo es una política pública que debe implementarse de manera proactiva, especialmente en beneficio de poblaciones vulnerables, por lo que la omisión o demora en responder afecta no solo el principio de legalidad, sino también la finalidad del derecho al trabajo digno y adaptado a condiciones personales y familiares especiales.

47. En atención a lo expuesto, este Tribunal considera que la omisión de respuesta en el plazo legal o una respuesta extemporánea de las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo contraviene los principios de legalidad, predictibilidad y eficacia administrativa, y, en consecuencia, constituye una actuación administrativa inválida, que puede ser revocada en sede recursiva.

§ Sobre la variación y reversibilidad del teletrabajo

48. El artículo 5° del Reglamento de la Ley del Teletrabajo³⁷, señala que la variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes; además, en cuanto a la reversibilidad del teletrabajo, los supuestos para ello deben encontrarse establecidos en el Plan de Implementación del Teletrabajo de la entidad, el cual debe contener el mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 36° del Reglamento.

49. Asimismo, el numeral 9.4 del artículo 9° de la Ley del Teletrabajo³⁸ recoge la posibilidad de que las entidades, de manera excepcional, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, pueden variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

50. En esa misma línea, el artículo 34° del Reglamento de la Ley del Teletrabajo señala que, las entidades públicas están posibilitadas de modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo, a que se refiere el citado artículo 36° del Reglamento.

51. En ese sentido, las entidades de manera excepcional, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas pueden revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo. Adicionalmente, éstas deben implementar la Ley del Teletrabajo y, conforme a su Plan de Implementación del Teletrabajo, realizar la reversión de la modalidad de prestación de labores, aplicando los supuestos establecidos en el referido plan, y sustentando las razones por las cuales no es factible que los servidores continúen realizando teletrabajo, más aún cuando se hubiera señalado previamente que su puesto de trabajo es compatible con la modalidad de teletrabajo, debiendo además considerarse la condición de vulnerabilidad del servidor.

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.

III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 33, 34, 35, 36, 41, 47, 51, 52 y 53 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

ACORDÓ:

2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 33, 34, 35, 36, 41, 47, 51, 52 y 53 de la presente resolución.

2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

2.3 PUBLICAR el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Institucional (www.gob.pe/servir), de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

CÉSAR EFRAÍN ABANTO REVILLA
Vocal

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE
Vocal

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO UGARTE
Vocal

ROSA MARÍA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ
Vocal

¹ Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y por el Decreto Supremo 014-2025-PCM.

***Artículo 4°.- Conformación**

El Tribunal está conformado por el Presidente del Tribunal, por los vocales de todas las Salas, la Secretaría Técnica y las Salas que apruebe el Consejo. Las funciones de las Salas y la Secretaría Técnica se encuentran desarrolladas en el Reglamento de Organización de Funciones de SERVIR. El Presidente del Tribunal y los vocales de todas las salas son designados y removidos por el Consejo de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 1023.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria. Dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del Tribunal¹.

² Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

***Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;

- d) Régimen disciplinario; y,
e) Terminación de la relación de trabajo.
El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.
Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".
- Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM, por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y por el Decreto Supremo 014-2025-PCM**
"Artículo 15º.- Recurso de apelación
El recurso de Apelación tiene por objeto contradecir una actuación o silencio por parte de cualquiera de las Entidades para que el Tribunal, previo procedimiento, lo revoque, anule, modifique o suspenda sus efectos.
Tienen legitimidad para presentar apelación, la persona natural al servicio del Estado o quien no tiene dicha condición, pero que cuente con derecho o interés legítimo afectado por una decisión u omisión administrativa, referido a las materias señaladas en el artículo 3 del Reglamento. También tienen legitimidad quienes no siendo personas al servicio de la entidad apelan por la afectación a su derecho de acceso al servicio civil".
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
"Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.-
2.1 La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.
2.2 La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral".
- Por citar algunos casos, véase las Resoluciones N° 000867-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 000984-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 000985-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, y 006015-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.
- Por citar algunos casos, véase las Resoluciones N° 001790-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, 000186-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 001666-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, 000856-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, y 000394-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala.
- Por citar algunos casos, véase las Resoluciones N° 000645-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, 000755-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 000402-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 000855-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, y 005688-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala.
- Por citar algunos casos, véase las Resoluciones Nos 002084-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 005740-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 002402-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 002785-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, y 002740-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**
"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos
Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)
4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".
- Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**
"Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo
(...)
6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto".
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**
"Artículo 14º.- Conservación del acto
14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.
14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: (...)
14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial (...)"
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**
"Artículo 10º.- Causales de nulidad
Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
(...)
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14 (...)"
- Fundamento 2º de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 01480-2006-AA/TC.
- MILLIONE, Cirio. El derecho a obtener una resolución de fondo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español, Universidad de Córdoba, p. 16.
- Fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008- PHC/TC.
- Fundamento 9º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 0091-2005-PA/TC.
- Fundamento 7º de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008- PHC/TC.
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
"Artículo 3º.-Teletrabajo
3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual.
Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.
3.2 El teletrabajo se caracteriza también por:
a. Ser de carácter voluntario y reversible.
b. Ser de forma temporal o permanente.
c. Ser de manera total o parcial.
d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
f. El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias".
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
"Artículo 8º Obligaciones del empleador
(...)
8.3 Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales (...)"
- Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
"Artículo 36º.- Plan de Implementación del Teletrabajo
36.1 A propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, el titular de la entidad o el que haga sus veces, aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo.
36.2 El Plan de Teletrabajo se formula de acuerdo a las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de la entidad pública y contiene, al menos, los siguientes aspectos:
a) Criterios de identificación y listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35 del presente Reglamento.
b) El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
c) Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.
36.3 Las entidades públicas evalúan semestralmente los objetivos alcanzados en el plan, a fin de actualizar incorporando criterios de mejora continua".
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
"Artículo 16º. 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".
- Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC, del 17 de marzo de 2023, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
"Artículo 30º.- 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, 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.

30.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

30.3 La realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley no habilita al/a empleador/a público y/o privado a variar de manera unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo".

26 Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo 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 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".

27 Informe Técnico N° 001839-2023-SERVIR-GPGSC, del 5 de diciembre de 2024.

28 Ley N° 27337, Ley que aprueba el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes

"TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Definición. -

Se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años de edad y adolescente desde los doce hasta cumplir los dieciocho años de edad.

El Estado protege al concebido para todo lo que le favorece. Si existiera duda acerca de la edad de una persona, se le considerará niño o adolescente mientras no se pruebe lo contrario".

29 Fundamentos 15 y 27 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01146-2021-AA/TC:

"15. En el mismo sentido, el artículo 7 de la Constitución ha consagrado un régimen de protección especial a las personas en situación de discapacidad. Así, ha establecido que "(...) La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad".

(...)

27. El Tribunal Constitucional tiene establecido que dado que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1 de la Constitución), y que, en consecuencia, no cabe tratar a un ser humano como simple medio, sino, por el contrario, como fin en sí mismo, puede afirmarse que el fundamento material del constitucionalismo moderno "está cifrado, ante todo, en la libertad del ser humano, sobre la cual tiene derecho a construir un proyecto de vida en ejercicio de su autonomía moral, cuyo reconocimiento, respeto y promoción debe ser el principio articulador de las competencias y atribuciones de los poderes del Estado (...)"

30 Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como con servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, dispuesta por el Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 010- 2020-TR, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento".

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

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

NOVENA.- Aprobación del Plan de Implementación del Teletrabajo

Las entidades públicas deben aprobar el Plan de Implementación del Teletrabajo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de publicado el presente Reglamento. El Plan deberá comunicarse a los/las teletrabajadores/as y servidores/as civiles a través de los medios físicos o digitales que disponga la entidad.

Cumplido el citado plazo, el/la servidor/a civil o teletrabajador/a puede solicitar al/a la empleador/a público el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el/la empleador/a público considerando lo establecido en el artículo 35 del reglamento, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria de conformidad con lo dispuesto por el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley. Sin perjuicio de lo señalado en el numeral 9.4 del artículo 9 de la Ley".

32 Informe Técnico N° 001812-2023-SERVIR-GPGSC, del 30 de noviembre de 2023.

33 Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"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".

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

"Artículo 18°.- Procedimiento de cambio de modalidad

(...)

18.1 El/la trabajador/a y/o servidor/a civil puede solicitar al/a la empleador/a público y/o privado el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. Para ello debe cursar una comunicación al/a la empleador/a público y/o privado, a través de los canales de comunicación correspondientes, digitales o presenciales, señalados para tal fin. El/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud en virtud a los criterios de evaluación establecidos en el artículo 14 del presente reglamento".

35 Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 9°.- Aplicación del teletrabajo

(...)

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".

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

"Artículo 34°.- Autorización de las entidades públicas para la aplicación del teletrabajo

(...)

34.1. De manera complementaria al artículo 12 de la Ley, las entidades públicas están posibilitadas de autorizar, modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo, a que se refiere el artículo 36 del presente reglamento".

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

"Artículo 5°.- Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

5.1. La variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un/a trabajador/a y/o servidor/a civil es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes.

5.2. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede acordarse posteriormente.

5.3. El cambio de modalidad presencial a teletrabajo o viceversa, en ningún caso, implica una afectación a la dignidad del/de la teletrabajador/a.

5.4. Para las entidades públicas se tiene en consideración, adicionalmente, lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento".

38 Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 9°.- Aplicación del teletrabajo

(...)

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 presencial a teletrabajo, 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 (...)"



Descubre lo nuevo que tiene **andina.pe**

- Publica tus avisos en nuestra **web** y en **versión mobile**.
- Te ofrecemos servicios de **coberturas especiales** y **transmisiones en vivo**.
- Explora nuestros **programas y microprogramas** en Andina Canal Online.



CONTACTO COMERCIAL

☎ 996 410 162 ☎ 915 248 092
✉ ventapublicidad@editoraperu.com.pe

Redes Sociales:



Av. Alfonso Ugarte N° 873 - Lima
Central Telefónica: (01) 315-0400

