



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNÁNDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables

Referencia : Documento S/N con Registro N° 0025855-2023

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables. Específicamente centra su consulta en las siguientes interrogantes:

- 1) ¿Hasta cuándo se considera el periodo de lactancia?
- 2) ¿El cuidado de niños comprende incluso si solo se tiene uno?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023¹) y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por

¹ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: WLQXVCE



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

Sobre el periodo de lactancia materna

- 2.4 Al respecto, el artículo 1 de la Ley N° 27240², modificado por la Ley N° 28731, establece el derecho de la madre trabajadora, al término del periodo post natal, a una (1) hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad, permiso que puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y otorgados dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso sea materia de descuento.
- 2.5 Por su parte, el numeral 2) del artículo 1 de la ley bajo comentario señala que la madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho a permiso por lactancia, esto es, el empleador y la trabajadora deberán arribar a un común acuerdo respecto al horario en que se hará uso del referido derecho.
- 2.6 Adicionalmente, la Ley N° 27403 que modifica la Ley N° 27240 precisó que la hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.
- 2.7 En adición a ello, es preciso remitirnos al [Informe Técnico N° 631-2021-SERVIR/GPGSC](#)³, a través del cual SERVIR emitió opinión concluyendo lo siguiente:
- 3.1 La madre trabajadora al culminar su periodo post natal, tiene derecho a gozar de una hora diaria de permiso por lactancia materna **hasta que su hijo cumpla un año de edad**, permiso que debe ejercerse dentro de la jornada de trabajo y en forma indistinta en virtud al acuerdo al que arriben el empleador y la trabajadora que ostenta el derecho, considerándose dicha hora diaria como efectivamente laborada para todos los efectos, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.
- 3.2 El derecho al permiso por lactancia materna es un derecho irrenunciable, encontrándose el empleador en la obligación de promover -y no restringir- su goce.
- (Énfasis agregado)
- 2.8 De esta manera, se observa que toda trabajadora tiene derecho a gozar de una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, permiso que debe ejercerse dentro de la jornada de trabajo.
- 2.9 Por otro lado, resulta importante tener en cuenta la diferencia entre el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, señalado en los numerales precedentes, y el derecho al uso del lactario institucional durante el horario de trabajo, en favor de las trabajadoras con hijas e hijos hasta por lo menos los veinticuatro (24) meses de edad⁴.

² Ley que otorga permiso por lactancia materna.

³ https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0631-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

⁴ El derecho al uso del lactario institucional está regulado por el reglamento de la Ley N° 29896, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP.

(...)

Artículo 4.- Usuarias del servicio de lactario



2.10 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 000092-2023-SERVIR-GPGSC⁵, indicando lo siguiente:

2.10 De otra parte, es relevante señalar que el artículo 22° del Reglamento ha establecido expresamente que: "El derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, establecido por la Ley N° 27240 y sus modificatorias, es independiente del tiempo del uso del lactario institucional durante el horario de trabajo, señalado en el numeral 21.1 del artículo 21 del presente Reglamento; (...)

2.11 En consecuencia, la trabajadora en período de lactancia tiene derecho a gozar de una hora diaria de permiso hasta que su hijo cumpla un año de edad; y, además tiene derecho a acudir al lactario institucional durante el horario de trabajo, siendo ambos derechos independientes, debiéndose considerar dicho periodo como tiempo efectivo de labores para el goce de cualquier beneficio correspondiente al régimen laboral.

Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables en el marco de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

2.12 Sobre este tema, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC⁶ el cual indicó lo siguiente sobre el teletrabajo:

2.15 Por consiguiente, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, cuya implementación se ejecuta en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. **Forma parte de las políticas públicas que busca su aplicación preferente en favor de las poblaciones vulnerables, con el fin de facilitarles mejores oportunidades laborales y mejores niveles de calidad de vida y productividad.**

2.16 En tal sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 del Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo. Así, luego de haber identificado y evaluado las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, **las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable.**

2.17 Finalmente, la mencionada modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto se fundamenta en la especial protección que la normativa otorga a las poblaciones consideradas vulnerables; por lo que, habiéndose previamente evaluado la naturaleza de

4.1. Son usuarias del servicio de lactario las trabajadoras con hijas e hijos hasta por lo menos los veinticuatro (24) meses de edad, en periodo de lactancia, sea cual fuere el régimen laboral con la institución, incluyendo aquellas mujeres en periodo de lactancia sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.
(...)

Artículo 21.- Frecuencia y tiempo de uso del servicio de lactario

21.1. El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a una (1) hora diaria, tiempo que puede ser distribuido o fraccionado por la usuaria en dos periodos de treinta (30) minutos o en tres periodos de veinte (20) minutos, cada uno, en función a su necesidad de extraerse la leche materna, previa comunicación y coordinación con el/la empleador/a, el cual es tomado como tiempo efectivamente laborado para todos sus efectos.

⁵ https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0092-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

⁶ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0453-2023-SERVIR-GPGSC.pdf.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: WLQXVCE



las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, **si sucede que la naturaleza de alguna función no permite que sea realizada mediante teletrabajo, entonces, las entidades públicas están facultadas para poder variar dicha actividad o función no teletrabajable del puesto.**

(Énfasis agregado)

- 2.13 Estando a lo antes expuesto, y en atención a las consultas planteadas (sobre el teletrabajo a la trabajadora en periodo de lactancia y al trabajador/a responsable del cuidado de niños/as) cabe resaltar que la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante Ley N° 31572) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante el Reglamento), establecen que las entidades públicas identifican **las posiciones o puestos teletrabajables**, los mismos que figurarán en el listado de puestos teletrabajables⁷. Para ello, evalúan objetivamente los criterios, subcriterios y condiciones asociados a las funciones del puesto; adicionalmente, podrán valorar criterios relacionados al/la servidor/a civil; pudiendo aplicar, de manera referencial, los contenidos en la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE.
- 2.14 En el paso 3 del Anexo 3 de la Guía, se establece que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, recibe la solicitud de cambio de modalidad presentada por el/la servidor/a civil, a fin de realizar la revisión y evaluación, identifica el puesto en la Lista de Puestos Teletrabajables, y **además evalúa los criterios asociados al/la servidor/a civil, entre los cuales se encuentra verificar si pertenece a la población vulnerable.**
- 2.15 Por lo tanto, en el caso de los servidores que pertenecen a la población vulnerable y cuyos puestos no han sido considerados como teletrabajables, las entidades públicas **podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, lo que no conlleva a convertir dicho puesto en teletrabajable**, en la medida que previamente se evaluó la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto, determinándose que no es teletrabajable.
- 2.16 En ese sentido y, atendiendo a la realización preferente del teletrabajo a la población vulnerable, la modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto podrá constar en el contrato o adenda de trabajo u otro documento, donde se especifican las condiciones y plazo del teletrabajo⁸.

Sin perjuicio de ello, las entidades podrán incluir la modificación en el Plan de Implementación, teniendo en cuenta su deber de evaluar semestralmente los objetivos alcanzados en el plan, a fin de actualizarlo, incorporando criterios de mejora continua⁹.

- 2.17 Recapitulando, el hecho de pertenecer a las poblaciones vulnerables es un criterio o condición asociada al servidor civil que las entidades públicas deberán evaluar al momento de implementar el teletrabajo, considerando el fomento y la aplicación preferente del teletrabajo

⁷ Numeral 9.2 del artículo 9 y numeral 18.2 del artículo 18 de la Ley N° 31572 concordante con el artículo 32 y numeral 36.2 del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

⁸ Paso 5 del Anexo 3 de la [Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas](#), aprobada por [Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE](#).

⁹ Numeral 36.3 del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



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 unidad, la paz y el desarrollo"

a dichas poblaciones, en atención de la especial protección que la Constitución¹⁰ y la ley les otorga.

- 2.18 Asimismo, dicha condición de población vulnerable (entre las que se encuentran la trabajadora en periodo de lactancia y el trabajador/a responsable del cuidado de niños) deberá ser acreditada por el servidor civil, quien podrá ser sujeto a fiscalización posterior por parte de la entidad, a fin de corroborar la veracidad de la condición de vulnerabilidad invocada.
- 2.19 Finalmente, cabe precisar que cuando el artículo 16 de la Ley N° 31572 señala al trabajador/a como responsable del cuidado de niños como un supuesto de población vulnerable, no distingue si dicho cuidado debe estar referido a un número determinado de niños, puesto que solo hace referencia a la responsabilidad del cuidado como tal.

III. Conclusiones

- 3.1 Toda trabajadora en período de lactancia tiene derecho a gozar de una hora diaria de permiso hasta que su hijo/a cumpla el primer año de edad; y, además tiene derecho a acudir al lactario institucional durante el horario de trabajo, siendo ambos derechos distintos e independientes.
- 3.2 Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables en el marco de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), cuyo contenido ratificamos.
- 3.3 La Ley N° 31572 y su reglamento establecen que las entidades públicas deben identificar las posiciones o puestos teletrabajable, los mismos que figurarán en el listado de puestos teletrabajables. Para ello, evalúan objetivamente los criterios, subcriterios y condiciones asociados a las funciones del puesto; adicionalmente, podrán valorar criterios relacionados al/la servidor/a civil; pudiendo aplicar, de manera referencial, los contenidos en la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE.
- 3.4 Cuando el artículo 16 de la Ley N° 31572 señala al trabajador/a como responsable del cuidado de niños como un supuesto de población vulnerable, no distingue si dicho cuidado debe estar referido a un número determinado de niños, puesto que solo hace referencia a la responsabilidad del cuidado como tal.

Atentamente,

¹⁰ Conforme lo dispone el artículo 22 de la Constitución Política, el trabajo es un deber y un derecho, y es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
Asimismo, el artículo 23 de la Constitución Política contempla que 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. Asimismo, el Estado peruano promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: WLQXVCE



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Firmado por

CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

EDWIN RICARDO VILA ROJAS

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

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/evr

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. 0025855-2023

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: WLQXVCE