RESOLUCIÓN Nº 000222-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

EXPEDIENTE	:	07610-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	RAUL ANTONIO VALDIVIA HURTADO
ENTIDAD	:	PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - AURORA
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA	:	EVALUACION Y PROGRESION EN LA CARRERA TELETRABAJO

SUMILLA: Se declara la NULIDAD del Memorando Nº D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 16 de junio de 2023, emitido por PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - AURORA; por vulneración de la garantía de la debida motivación.

Lima, 19 de enero de 2024

ANTECEDENTES:

1. Con fecha 5 de junio de 2023, el señor Raúl Antonio Valdivia Hurtado, en adelante el impugnante, solicitó ante la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual – AURORA, en adelante la entidad, el cambio de modalidad a teletrabajo afirmando encontrarse en situación de vulnerabilidad al ser responsable del cuidado directo de su señora madre (persona de la tercera edad).

2. Con fecha 16 de junio de 2023, la entidad dio respuesta a la solicitud del impugnante a través del Memorando Nº D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, desestimando la petición formulada, en base a los fundamentos señalados en el Informe Nº D00312-2023-MIMP-AURORA-USA-BTM, el cual se puso a conocimiento del impugnante.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 3 de julio de 2023, el impugnante interpone recurso de apelación contra el Memorando Nº D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, argumentando sustancialmente lo siguiente:

   (i) No se analizó debidamente el informe médico de un especialista que se adjuntó en la solicitud, donde se indica que su señora madre padece de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

una serie de enfermedades como Síndrome Ansioso Depresivo, Deterioro Cognitivo, Osteoporosis Severa, Artrosis, entre otras, y que requiere cuidado y soporte continúo de un familiar.

(ii) No se ha tenido en cuenta que si bien su señora madre cuenta con otras dos hijas, estas no pueden hacerse cargo ya que también son personas vulnerables, residen en otras ciudades y tienes problemas familiares con su señora madre, hechos que fueron puestos a conocimiento de la entidad en su entrevista por videollamada.

(iii) No se ha valorado debidamente el ultimo acápite del parágrafo 2.18 del Informe № D00312-2023-MIMP-AURORA-USA-BTM.

4. Mediante Oficio № D000191-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 5 de julio de 2023, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

5. Con fecha 20 de septiembre de 2023, el impugnante remitió a este Tribunal documentación adicional a su recurso para efectos de mejor resolver.

6. Mediante Oficios Nos. 020949 y 020950-SERVIR/TSC; ambas del 19 de octubre de 2023, se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

<u>De la competencia del Tribunal del Servicio Civil</u>

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[1], modificado por

[1] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- 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:
a) Acceso al servicio civil;
b) Pago de retribuciones;
c) 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[2], el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[3], precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[4], y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[5]; para

---

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".

[2] **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

[3] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

[4] **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**
La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.
La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

[5] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
"**Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**
De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"[6], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo[7], se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 17 de marzo de 2021, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

---

con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.
La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

[6] El 1 de julio de 2016.

[7] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**
"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo
Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
c) Aprobar la política general de SERVIR;
d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	**2011**	**Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016**	**Recursos de apelación interpuestos a partir del 17 de marzo de 2021**
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Municipalidad Distrital de Lince.

12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Sobre la garantía de la debida motivación.

13. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444[8], esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de "permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública[9]"

[8] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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

[9] MORÓN Urbina, Juan (2009) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

14. 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 27444[10]. En el primero, al no encontrarse incluido en dicho supuesto, 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 norma[11].

15. En esa misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional[12] ha señalado 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*

[10] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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:
14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.
14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.
14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.
14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.
14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.
14.3 No obstante la conservación del acto subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución. (…)".

[11] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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. (…)"

[12] Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 0091-2005-PA/TC

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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"

16. En virtud de lo expuesto, se colige que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.

<u>Sobre la modalidad de teletrabajo en el sector público</u>

17. Al respecto, el 11 de septiembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo, la cual conforme a su artículo 1º 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.

18. En esa línea, en el artículo 2º de la citada Ley se precisa que su ámbito de aplicación abarca 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, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444, y a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública.

19. Por su parte, en su artículo 3º se precisa que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, caracterizada por el desempeño subordinado de dichas labores sin presencia física del servidor civil en

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

20. Asimismo, el artículo 3º citado, agrega que el teletrabajo se caracteriza también por:

    (i) Ser de carácter voluntario y reversible.
    (ii) Ser de forma temporal o permanente.
    (iii) Ser de manera total o parcial.
    (iv) Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
    (v) Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
    (vi) El lugar donde se realiza es de libre decisión del teletrabajador y los cambios del mismo previamente comunicados al empleador, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.

21. De otro lado, en el numeral 8.4 del artículo 8º de la Ley Nº 31572, 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 servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.

22. En la misma línea del numeral anterior, en el numeral 9.2 del artículo 9º de la Ley Nº 31572 se establece que para la aplicación del teletrabajo en la administración pública, se prioriza su implementación en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas conforme a lo dispuesto en su artículo 18º, esto es, que el responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:

    (i) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

    (ii) Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo.

23. En el caso de la aplicación del teletrabajo en el sector público, en el artículo 35º del Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR,

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

en adelante el Reglamento de la Ley Nº 31572, respecto a la determinación de puestos teletrabajables, se considera que:

(i) Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información; cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados.

(ii) Las entidades públicas definen los puestos objeto de teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el análisis que se realice de las funciones de los puestos. A modo enunciativo y no limitativo, podrían considerarse teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión, desarrollo, implementación y despliegue de sistemas de información y comunicaciones, infraestructuras, plataformas y servicios digitales, proyectos de gobierno y transformación digital, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios digitales y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales digitales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares. El ejercicio por los/as servidores/as civiles de las funciones enunciadas no conlleva a la variación automática de la modalidad actual de trabajo ni a la aplicación automática del teletrabajo para quienes las realizan.

(iii) No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza.

(iv) Ante la solicitud de un/a servidor/a civil de aplicar a un puesto teletrabajable, las entidades evalúan la solicitud además de las condiciones citadas las establecidas en el artículo 14 del citado Reglamento; adicionalmente, se podrán considerar como criterios la realización de estudios en el extranjero, previa evaluación de las funciones del puesto.

24. Asimismo, en el artículo 36º del Reglamento de la Ley Nº 31572, se establece además que para efectos de la implementación del teletrabajo en el sector público,

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

las entidades, 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 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 Nº 31572 citado en el numeral precedente.

(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.

25. Por su parte, en el numeral 9.3 del artículo 9º de la Ley Nº 31572 se establece también que para la aplicación del teletrabajo el servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

26. Asimismo, el numeral 9.3 antes mencionado añade que, la solicitud del trabajador debe ser respondida en el plazo de 10 días hábiles y que "*transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada*".

27. En línea con lo expuesto, el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, en el artículo 18°, indica que el trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, para ello debe cursar una comunicación a través de los canales correspondientes. Precisando, además que, una vez recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el empleador "*debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado debe sustentar las razones que justifican dicha decisión. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del/de la trabajador/a y/o servidor/a civil supone la aprobación de la solicitud*".

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

28. 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 pueden solicitar el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de trabajo presencial a teletrabajo, el mismo que no sólo de manera obligatoria debe ser evaluado de forma objetiva por el empleador, sino que también su denegatoria debe ser debidamente sustentada y/o fundamentada.

29. Por otro lado, el marco normativo precedentemente desarrollo también regula lo concerniente al teletrabajo a favor de la población vulnerable, tal es así que, en el artículo 16º de la Ley Nº 31572 prevé:

> ***"Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros***
> *16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.*
> *16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables."*

30. Para lo cual, el artículo 32º del Reglamento de la Ley Nº 31572 regula el procedimiento para la aplicación del teletrabajo a favor de la población vulneración, indicándose lo siguiente:

> *"**Artículo 32.- Procedimiento para la aplicación del teletrabajo***
> *32.1 La aplicación de la modalidad del teletrabajo se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley. El/La empleador/a debe sustentar por escrito la aplicación de la modalidad de trabajo presencial en caso no se opte por el teletrabajo.*
> *32.2 El/la trabajador/a en situación vulnerable puede solicitar el cambio de modalidad al teletrabajo, exigiendo la preferencia otorgada en el artículo 16 de la Ley y no basarse únicamente en la evaluación de la situación de la discapacidad. Dicha solicitud debe sustentarse en razones de hecho que demuestren las barreras que se enfrentan al realizar el trabajo en modalidad presencial y de qué manera el teletrabajo ayuda a eliminarlas.*
> *32.3 Corresponde al/a la empleador/a 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.*
> *32.4 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la ley, el/la empleador/a debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las*

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

funciones y el perfil del puesto que desempeñan los trabajadores con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo.
32.5 De conformidad con el artículo 16 de la ley, el/la empleador/a debe evaluar la solicitud del/a 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 se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo."

Análisis del presente caso

31. En el presente caso, es materia de controversia determinar si al impugnante, quien se desempeña en el cargo de Abogado del Centro de Emergencia Mujer de la Comisaría de San Martin de Porres en el régimen del Decreto Legislativo № 1057, le asiste el derecho a realizar la prestación de servicios a través de la modalidad de teletrabajo, en razón a que se encontraría al cuidado directo de su señora madre M.H.R, quien cuenta con 84 años, según su ficha RENIEC.

32. Ahora, para sustentar su pedido, el impugnante adjuntó diversa documentación, entre la que destaca la siguiente:

    a. Declaración jurada suscrita por la señora M.H.R (madre del impugnante) quien señala que radica en la ciudad de Lima al cuidado de su hijo (impugnante), quien se ocupa de sus cuidados y necesidades básicas de salud.
    b. Certificado Médico № 0756193, del 7 de junio de 2023, suscrito por el medico geriatra E.S.P., quien precisa que la señora M.H.R. presenta los siguientes diagnósticos: a) transtorno ansioso depresivo; b) deterioro cognitivo; c) osteoporosis; d) delgadez y; e) fragilidad. Adicionalmente, se consigna la siguiente anotación: ***"Paciente requiere cuidados y soporte continuo de familiar y/o cuidador a domicilio"*** (sic)
    c. Receta Única Estandarizada emitida por el citado médico especialista, del 7 de junio de 2023, donde consta que el médico evaluador de la señora M.H.R. le prescribió 7 fármacos de diversa índole para el tratamiento de sus males de salud.

33. En cuanto a las razones que motivan la decisión denegatoria de la entidad, del mérito del Memorando № D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI y del Informe № D000312-2023-MIMP-AURORA-USA-BTM, se verifica que la entidad justifica su decisión en los siguientes argumentos:

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"2.14 En el párrafo 2.5 del Informe N° D000115-2023-MIMP-AURORA-SDTH-JLS, elaborado por la médico asistencial, establece lo siguiente:

> *"…el servidor Raúl Antonio Valdivia Hurtado declara una CONDICION DE VULNERABILIDAD por ser responsable del cuidado de persona adulta mayor (madre), sin embargo:*
> - *Al evaluar los diagnósticos de la señora Hurtado Rivera Dora Magnolia, Trastorno ansioso depresivo, Deterioro cognitivo, Osteoporosis, Gonartrosis, Delgadez, Fragilidad, se constituyen procesos degenerativos propios de la tercera edad, debido a la disminución en la funcionalidad de la capacidad orgánica.*
> - *Del mismo modo, se realizó la valoración clínica del adulto mayor (tanto funcional como mental) evidenciando una ADULTA MAYOR DEPENDIENTE PARCIAL, NO SIGNOS DE DETERIORO COGNITIVO Y SIN MANIFESTACIONES DEPRESIVAS.*
> - *Si bien es cierto la madre del servidor, es una persona adulta mayor, sus problemas de salud constituyen procesos degenerativos propios de la tercera edad, a la fecha de evaluación ninguno de ellos ha generado complicaciones y/o repercusiones severas en su estado de salud, así mismo, tras la valoración clínica NO se evidencia DEPENDENCIA FUNCIONAL TOTAL; siendo necesario mencionar que la señora refiere tener 2 hijas además del servidor, pudiendo compartir la responsabilidad del cuidado"*

(…)

2.16 En ese sentido, en conformidad por lo expresado por la médico ocupacional, la USA debe realizar la evaluación de la compatibilidad de las funciones del puesto con el teletrabajo, y de corresponder determinar si será parcial o total y temporal o permanente, en caso lo deniegue sustentarlo debidamente.

(…)

2.18 Por consiguiente, mediante el documento c) de la referencia, se solicitó opinión técnica a la especialista de la SGCEM Katherine Olivera Rojas asignada a la región Lima, pronunciándose en lo siguiente:

> *"…a lo solicitado para opinión, sobre la profesional Raúl Antonio Valdivia Hurtado, Abogado del CEM Comisaría San Martín de Porres del turno de lunes a viernes de 24:00 a 8:00 hrs, a fin de realizar sus labores en TELETRABAJO solicita cambio de modalidad de presencial a teletrabajo por condiciones de vulnerabilidad. Debo de señalar lo siguiente: El Informe D000115-2023-MIMP-AURORA-SDTH-JLS, elaborado por la médico del programa que señala " Si bien es cierto la madre del servidor, es una persona adulta mayor, sus problemas de salud constituyen procesos degenerativos propios de la tercera edad, a la fecha de evaluación ninguno de ellos ha generado complicaciones y/o repercusiones*

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

severas en su estado de salud, así mismo, tras la valoración clínica NO se evidencia DEPENDENCIA FUNCIONAL TOTAL; siendo necesario mencionar que la señora refiere tener 2 hijas además del servidor, pudiendo compartir la responsabilidad del cuidado"
La Subunidad de Gestión de los Centro Emergencia Mujer (CEM) es la subunidad de línea, dependiente de la Unidad de Articulación para la Prevención, Atención y Protección, encargada de diseñar, implementar y supervisar la provisión de servicios de calidad de los Centro Emergencia Mujer, para la atención integral de las mujeres víctimas de violencia, integrantes del grupo familiar y personas afectadas por violencia sexual; en el marco de la política sectorial establecida y la normativa vigente.
Por estas consideraciones la modalidad de teletrabajo, podría encajar en otro tipo de servicio que también son prestados en el Programa Nacional Aurora donde la profesional podría desarrollar el tipo de trabajo solicitado, pero para el servicio CEM no sería de ninguna manera viable, siendo denegada la solicitud, salvo mejor parecer"

2.19 En ese sentido, tomando en cuenta lo señalado en el informe de la médico ocupacional de la UGTHI, la opinión técnica de la especialista de la SGCEM Katherine Olivera Rojas de la región Lima, con conocimiento de la Coordinación de la SGCEM y de acuerdo a la normatividad del teletrabajo se advierte que la solicitud del servidor Valdivia Hurtado Raúl Antonio, abogado del CEM Comisaria San Martin de Porres para aplicar a un puesto de teletrabajo no sería compatible por los fundamentos expuestos precedentemente; por consiguiente se traslada la presente información, para que la UGTHI evalúe en el marco de sus competencias, y de ser pertinente continúe con las gestiones respectivas.
(…)"

34. Conforme a lo antes señalado, es válido afirmar que, para la entidad, es un hecho no controvertido el que la madre del impugnante adolece de enfermedades propias de su edad (84 años) y, de hecho, se encuentra demostrado de forma objetiva a través del Certificado Médico № 0756193, del 7 de junio de 2023; sin embargo, en el Informe № D000312-2023-MIMP-AURORA-USA-BTM, elaborado por la médico ocupacional de la entidad, se sostiene que la madre del impugnante no presenta evidencia de presentar **"DEPENDENCIA FUNCIONAL TOTAL"**, a partir de lo cual la Especialista de la SGCEM K.O.R, concluye que el tipo de trabajo solicitado por el impugnante no sería viable para el Centro de Emergencia Mujer donde labora este.

35. Sobre el particular, debe anotarse que, de conformidad con el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley № 31572, para el caso de personal responsable del cuidado de personas adultas mayores, no se exige que la persona adulto mayor se encuentre en una relación de dependencia funcional total respecto de la persona que lo cuida,

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

por lo que, en principio, no cabe efectuar distingos donde la ley no las hace, en virtud del principio de legalidad.

36. Por otro lado, en cuanto a la afirmación de la especialista de la SGCEM K.O.R respecto a que la modalidad de teletrabajo no es viable para el tipo de labores realizados en el Centro de Emergencia Mujer, dicha alegación resulta discrepante con el hecho que el impugnante laboró en la modalidad de trabajo remoto en el contexto de la pandemia del COVID-19, tal y como se acredita con el Memorando Nº D000401-2021-MIMP-AURORA-UGTH, del 24 de marzo de 2021, a través del cual se dispuso la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto.

37. De otro lado, en el Informe Nº D000312-2023-MIMP-AURORA-USA-BTM, también se trae a colación el hecho que el impugnante tendría dos hermanas que podrían compartir labores de cuidado de la señora M.H.R; sin embargo, dicho aspecto debe ser evaluado según las particularidades de cada caso concreto, dado que, según lo señalado por el impugnante en su recurso, existiría imposibilidad material que el cuidado de la señora M.H.R sea asumido por otro de sus hijos, por razones de distancia, entre otros factores, lo que, en todo caso, podría ser objeto de supervisión, conforme lo posibilita el artículo 25 de la Ley Nº 31572[13]

38. Respecto a la motivación insuficiente, el Tribunal Constitucional precisó en la STC Nº 000728-2008-HC, que se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Más adelante, precisa el citado Tribunal que no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

39. De acuerdo con lo expuesto, la Entidad ha incurrido en inobservancia de la garantía de la debida motivación, por lo que corresponde declarar la nulidad del Memorando Nº D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 16 de junio de 2023; por

[13] **Ley del Teletrabajo – Ley Nº 31572.**
Artículo 25. Supervisión del teletrabajo
En la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en el marco de sus competencias, realiza las acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y su reglamento, y emite las disposiciones complementarias para su desarrollo, así como otras que contribuyan a la adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

encontrarse inmersa en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444[14].

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil

RESUELVE:

PRIMERO.– Declarar la NULIDAD del Memorando Nº D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, del 16 de junio de 2023, emitido por PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - AURORA; por vulneración de la garantía de la debida motivación.

SEGUNDO. – Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la emisión del Memorando Nº D001529-2023-MIMP-AURORA-UGTHI, con la finalidad que la entidad subsane los vicios advertidos en el más breve plazo; teniendo en consideración, para tal efecto, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor RAUL ANTONIO VALDIVIA HURTADO y al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - AURORA, para su conocimiento y fines pertinentes.

CUARTO. –Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL - AURORA, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

CUARTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

[14]**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"**Artículo 10º.- Causales de nulidad**
Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (…)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Firmado por V°B°
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

CP10

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del 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://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.