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

RESOLUCIÓN Nº 000227-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE	:	6494-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	LUZ VERONICA BERMEJO EULATE
ENTIDAD	:	MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA	:	EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA TELETRABAJO

SUMILLA: Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH del 11 de junio de 2023 y del Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, emitidas por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos y la Oficina de Ejecución Coactiva (OEC) del Ministerio de Educación, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

Lima, 19 de enero de 2024

ANTECEDENTES

1. Con "Formato de solicitud del cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo" del 24 de mayo de 2023, la señora LUZ VERONICA BERMEJO EULATE, Técnico Administrativo de la Oficina de Ejecución Coactiva del Ministerio de Educación, en adelante, la impugnante, solicitó a la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del referido ministerio, en adelante, la Entidad, variar la prestación de sus servicios a la modalidad de teletrabajo, en mérito a los siguientes fundamentos:

   (i) Se encuentra al cuidado de su menor hija que padece de anorexia nerviosa.
   (ii) Adjunta documentos tales como una epicrisis, indicaciones por alta médica así como recetas médicas emitidas por el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
   (iii) Solicita se considere su situación de vulnerabilidad.

2. Mediante Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH del 11 de junio de 2023[1], emitido por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos y conforme a los considerandos expuestos en el Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, emitida por la Oficina de Ejecución Coactiva de la Entidad, el Ministerio de Educación concedió teletrabajo a la impugnante de forma parcial hasta el 31 de julio de 2023.

[1] Notificado a la impugnante el 15 de junio de 2023.

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

En ese sentido, se consignó que la apelante realizaría trabajo presencial los días martes, miércoles y jueves.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 10 de julio de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en el Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH y el Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, considerando los siguientes argumentos:

   (i) Considera que su puesto es teletrabajable.
   (ii) Durante el año 2022 solicitó trabajo remoto, sin ninguna dificultad.
   (iii) Desde diciembre de 2022 su menor hija viene siendo evaluada y atendida en CENTIDOS, donde viene recibiendo tratamiento multidisciplinario por anorexia nerviosa, siendo que constantemente presenta episodios de ansiedad, necesitando constante atención por su desnutrición.
   (iv) Solicita se tenga en consideración la situación especial de su menor hija, por lo que le correspondería teletrabajo total.
   (v) Se ha vulnerado el debido procedimiento y la debida motivación de los actos administrativos.
   (vi) Se encuentra dentro de la población vulnerable.
   (vii) Adjunta constancias de hospitalización, constancias de tratamiento de su menor hija en CENTIDOS (Centro para la Investigación, Docencia y Atención Integral en Salud Mental), recetas médicas, informes, epicrisis, así como constancias de asistencia nutricional.

4. Con Oficio Nº 01550-2023-MINEDU/SG-OGRH del 17 de julio de 2023, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

5. Mediante Oficios Nºs 018321-2023-SERVIR/TSC y 018322-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[2], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[3], 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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[4], 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.

8. 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[5], y el artículo 95º de su

---

[2] **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.
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".

[3] **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".

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

[5] **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

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[6]; para 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"[7], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016[8].

9. 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

---

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".

[6] **Reglamento 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, 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".

[7] El 1 de julio de 2016.

[8] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 16º.- 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;

b) Aprobar la política general de la institución;
c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
k) 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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

acuerdo de su Consejo Directivo[9], 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 1 de julio de 2019, 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:

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 1 de julio de 2019**
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)

[9] **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 16º.- 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".

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

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

10. 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 Poder Judicial.

11. 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 aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

12. La Ley Nº 31572 - Ley del teletrabajo[10], tiene por objeto la regulación de la modalidad especial del teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

13. Al respecto, cabe precisar que el teletrabajo es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral; para lo cual, las oficinas de recursos humanos, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de las entidades públicas, se encargan de determinar aquellos puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, e identificar los servidores civiles que realizarán teletrabajo.

14. Asimismo, sobre la aplicación de la Ley Nº 31572, esta Sala considera pertinente tener en consideración 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

[10] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de septiembre de 2022.

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

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".

15. De ello se advierte, que la implementación de la Ley del Teletrabajo se encontraba 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.

16. Por lo tanto, si bien la Ley Nº 31572 se encuentra vigente desde el 12 de septiembre de 2022, su implementación solo podía ser posible cuando el Poder Ejecutivo emita las disposiciones generales y específicas que permitan su implementación por parte de las entidades de la Administración Pública, lo cual se produjo con la emisión del Decreto Supremo Nº 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo, publicado el 26 de febrero de 2023.

17. Al respecto, esta Sala considera pertinente tener en cuenta, respecto de los alcances de los reglamentos efectuados sobre las leyes, lo expuesto en la Consulta Jurídica Nº 011-2014-JUS/DGDOJ «17.6.14»[11], en la cual se ha señalado, de forma literal, lo siguiente:

"19. Los reglamentos son, por excelencia, los medios que permiten que el derecho, prerrogativa o servicio reconocido en las leyes se haga operativo en el sistema jurídico. De esta manera, para comprender un determinado régimen normativo no basta la remisión a la ley de la materia, sino que es indispensable el estudio del reglamento que ha efectivizado su aplicación".

18. De lo antes expuesto, se advierte que la importancia de la reglamentación de las leyes radica, entre otros aspectos, en viabilizar la operatividad de los derechos y prerrogativas contenidos en estas normas, situación que en el caso concreto de la Ley del Teletrabajo, se suscitó a través de la publicación de su Reglamento, el cual tiene por finalidad sujetar el teletrabajo a las necesidades del empleador público y/o privado, así como al marco del trabajo decente, la conciliación entre la vida

[11] "Guía de opiniones jurídicas emitidas por la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico Sobre la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General", 2ª ed., Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia, 2017, p. 45.

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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

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

personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo[12].

Sobre la determinación de los puestos teletrabajables en la Administración Pública

19. Al respecto, es importante precisar que, SERVIR, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha precisado respecto al teletrabajo lo siguiente[13]:

"A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales. Tiene base legal en la Ley Nº 31572 "Ley del Teletrabajo" y su implementación está condicionada a la publicación de su reglamento".

20. De esta manera, el citado informe técnico contiene un alcance general sobre el teletrabajo en la Administración Pública; precisando que la naturaleza del teletrabajo contiene una connotación distinta a la que en su momento sustentó el trabajo remoto durante el estado de emergencia nacional. Así, el teletrabajo constituye una modalidad de prestación laboral, que tiene como finalidad la gestión por resultados, la atracción del talento con enfoques de género y la superación de brechas territoriales.

    Para esto, el Estado prioriza la capacitación de los trabajadores en situación vulnerable en el manejo de herramientas de trabajo digitales y no digitales, y en el desarrollo de competencias y habilidades para realizar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables[14].

21. Ahora bien, a efectos de identificar los puestos teletrabajables en el sector público, el artículo 35 del Reglamento de la Ley Nº 31572 ha establecido el procedimiento para dicho fin, señalando lo siguiente:

"35.1. 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***

[12] Artículo 2 del Reglamento de la Ley Nº 31752.
[13] Informe Técnico Nº 0002782-2022-SERVIR-GPGSC.
Disponible en https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/
[14] Así lo establece el numeral 33.1 del artículo 33º del Reglamento de la Ley Nº 31752.

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

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

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.*

35.2. 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.*

35.3. No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza (…)". [Subrayado y Resaltado agregados]

22. En ese sentido, se aprecia que es potestad de las entidades públicas delimitar los puestos teletrabajables en relación al análisis que realice respecto a las funciones de los perfiles de puestos respectivos, y teniendo en consideración los parámetros descritos en la normativa citada precedentemente.

23. Una vez identificados los puestos teletrabajables, el titular de la Entidad, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo, el cual, conforme al numeral 36.2 del artículo 36º del Reglamento de Teletrabajo, debe contener, entre otros, los 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 Reglamento.**

<u>Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de poblaciones vulnerables</u>

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

24. La Ley Nº 31572 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, siendo que, se fomenta su aplicación preferentemente en favor de las poblaciones vulnerables[15].

25. Al respecto, la parte considerativa del Reglamento de la Ley Nº 31572, señala que esta modalidad especial de prestación de servicios beneficiará la empleabilidad de las poblaciones vulnerables.

26. Ahora bien, el artículo 32 del Reglamento regula el procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de aquellos trabajadores pertenecientes a poblaciones vulnerables:

"32.1 Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, ***modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.***

32.2 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo. ***En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento****.*

32.3 De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo. [Resaltado y subrayado agregados]

[15] Numeral 2.11 del Informe Técnico Nº 000453-2023-SERVIR-GPGSC del 17 de marzo de 2023. Disponible en: www.servir.gob.pe

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con Punche Perú

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

27. En ese sentido, se aprecia que la Entidad, al momento de identificar aquellos puestos teletrabajables, deberá tener en consideración no solo las funciones contenidas en los perfiles de puestos conforme a los instrumentos de gestión correspondientes (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 Nº 0054-2023-SERVIR-PE) sino también la situación de vulnerabilidad de los servidores que ocupan tales plazas. Una vez realizada dicha evaluación, la Entidad publicará el listado de puestos teletrabajables en el Plan de Implementación de Teletrabajo correspondiente.

    Así las cosas, 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 mismo.

<u>Sobre las solicitudes de aplicación de teletrabajo de servidores en situación de vulnerabilidad</u>

28. Conforme a las consideraciones previamente expuestas, aquel servidor inmerso en las condiciones de vulnerabilidad contenidas en el artículo 16º de la Ley Nº 31572[16] o el numeral 30.1 del artículo 30 de su Reglamento[17], puede solicitar a la Entidad el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo. Para ello debe cursar una comunicación a la misma, a través de los canales correspondientes, digitales o presenciales, señalados para tal fin, de conformidad a lo señalado en el numeral 18.1 del Reglamento de Teletrabajo. Es

[16] **Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo.-**
"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."

[17] **Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR.-**
"Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros
Numeral 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 (…)".

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

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

importante precisar que las solicitudes para el cambio de modalidad de trabajo de aquellos servidores en situación de vulnerabilidad deben solicitarse **en relación a aquellos puestos que hayan sido declarados previamente como teletrabajables por la Entidad** (dentro del listado contemplado en el Plan de Implementación de Teletrabajo que haya sido aprobado en su oportunidad), de conformidad a lo señalado en el numeral 32.2 del artículo 32 y el numeral 35.4 del artículo 35 del Reglamento de Teletrabajo[18].

29. En relación a ello, el paso 3 del Anexo 3 de la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas (en adelante, la Guía), establece que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, recibe la solicitud de cambio de modalidad presentada por el servidor 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 servidor civil, entre los cuales se encuentra verificar si pertenece a la población vulnerable.

30. Ahora bien, en caso de que un servidor en situación de vulnerabilidad solicite teletrabajo, y su puesto no haya sido identificado como teletrabajable por la Entidad conforme al Plan de Implementación correspondiente, esta Sala comparte el criterio señalado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Nº 001187-2023-SERVIR-GPGSC del 31 agosto de 2023[19], en el cual se precisó que:

*"2.15 (…) 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. 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 continua (…).*[Subrayado y Resaltado agregados]

[18] **Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR.**
"35.4. Ante la solicitud de un/a servidor/a civil de aplicar a un puesto teletrabajable, las entidades evalúan la solicitud según lo establecido en el presente artículo y el artículo 14 del Reglamento; adicionalmente, se podrán considerar como criterios la realización de estudios en el extranjero, previa evaluación de las funciones del puesto (…)".

[19] Disponible en https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con Punche Perú

31. En ese sentido, se advierte que la norma habilita a que las Entidades puedan reconsiderar la variación de la naturaleza de un puesto primigeniamente calificado como no teletrabajable a teletrabajable, atendiendo a las condiciones del servidor involucrado, la variación en sus funciones y las mecanismos que realice la Entidad a efectos de no ver interrumpida la prestación del servicio público.

32. Cabe precisar que el cambio en la naturaleza de un puesto identificado inicialmente como no teletrabajable a teletrabajable, **deberá ser materializado en la actualización del Plan de Implementación de Teletrabajo correspondiente**, así como en el listado de puestos teletrabajables actualizados por la Entidad, en aplicación del numeral 36.3 del artículo 36º del Reglamento de Teletrabajo[20].

Del deber de motivación de los actos administrativos

33. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo[21] que se sustenta en la necesidad de "permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública"[22]; 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 27444.

34. 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

[20] **Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR.**
"**Artículo 36.- Plan de Implementación del Teletrabajo.-**
36.3 Las entidades públicas evalúan semestralmente los objetivos alcanzados en el plan, a fin de actualizar incorporando criterios de mejora continua (…)".

[21] **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".

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

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º de TUO de la Ley Nº 27444[23]. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conversación 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 Ley[24].

35. 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. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso"*[25].

36. 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"*[26].

37. 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"*[27].

---

[23] **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: (…)
14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (…)".

[24] **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. (…)".

[25] Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 01480-2006-AA/TC.

[26] 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 Córdova, p. 16.

[27] Fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008- PHC/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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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

38. De igual manera, el máximo intérprete de la constitución estableció que *"no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales"*[28]. De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos[29]:

    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.

39. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente: *"a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión* debidamente *motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico"*[30].

<u>Sobre el caso en concreto</u>

40. En el presente caso, se advierte que la impugnante solicitó a Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad variar la prestación de sus servicios a la modalidad de teletrabajo por motivos de salud, al estar inmersa dentro de la población vulnerable. Al respecto, la apelante sostiene que se encuentra al cuidado de su menor hija que padece de anorexia nerviosa.

41. Para ello, adjunta la siguiente documentación:

    (i) Epicrisis del 31 de marzo de 2022, emitida por el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, en donde se le diagnostica a su hija de iniciales V.V.A.B., desnutrición proteica severa, anorexia nerviosa y amenorrea secundaria.

[28] Ibídem.
[29] Ibídem.
[30] Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008-PHC/TC.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

Asimismo, se advierte que en sus condiciones de alta, se le recetaron determinados medicamentos y exámenes auxiliares.

(ii) Indicaciones para el paciente de alta, tales como dieta blanda, medicamentos y control constante por consultorio externo de psiquiatría.

(iii) Recetas médicas.

42. Ahora bien, en el presente caso, la Entidad consideró otorgarle teletrabajo parcial al impugnante únicamente hasta el 31 de julio de 2023. Sin embargo, de la revisión del acto impugnado y del Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, no se advierte que la Entidad haya motivado adecuadamente las razones por las cuales está considerando otorgar 3 días de trabajo presencial a la impugnante (y únicamente hasta el 31 de julio de 2023), teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad (verificada por la Entidad) y el riesgo que implicaría no atender a su menor hija, la cual necesita constante atención debido a la enfermedad nutricional que padece.

43. Por otro lado, tampoco se aprecia que la Entidad haya analizado si, en atención a **las funciones contempladas en el perfil de puesto de la apelante**, **debería o no otorgársele teletrabajo permanente.** Máxime, si del tenor del recurso de apelación sometido a conocimiento, la impugnante sostiene que podría ejercer la totalidad de sus funciones de forma virtual. En efecto, al sustentar las razones de la denegatoria de cambio de modalidad a trabajo presencial a teletrabajo en el Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH, la Entidad únicamente señaló lo siguiente:

"Al respecto, precisar que de acuerdo al procedimiento de evaluación de las solicitudes de teletrabajo presentadas por los/las servidores civiles establecido en el numeral 10.6 del referido Plan y contando con la opinión de viabilidad de la Oficina de ejecución coactiva y de la OBIR, se suscribió el Acta de Evaluación de solicitud de cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, mediante la cual se ha realizado la revisión de los datos generales, la verificación de la justificación referida a los criterios asociados al servidor civil, la identificación de los puestos cargos, la verificación de pertenencia a la población vulnerable y la opinión de viabilidad del órgano o unidad orgánica. Por lo referido, se le comunica que vuestra solicitud ha sido APROBADA, conforme al detalle del acta adjunta."

44. De igual forma, tampoco se advierte mayor motivación en el Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, suscrita por el Jefe de la Oficina de Ejecución Coactiva de la Entidad, y de las Actas del 31 de mayo y 9 de junio de 2023, suscritas por la Oficina de Gestión de Personal y la Integrante del Equipo de Evaluación de Solicitud de Cambio de Modalidad a Teletrabajo, respectivamente.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

45. Dicha situación, como es de verse, constituye una motivación insuficiente por parte de la Entidad. Debe tenerse presente que de conformidad con lo establecido en el numeral 6.1 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444, la motivación debe ser expresa y debe comprender la exposición de los hechos y las razones jurídicas que justifican el acto adoptado.

46. Así las cosas, a consideración de esta Sala, resulta evidente la ausencia de motivación y justificación que respalde la denegatoria del pedido de la impugnante, siendo que conforme a lo regulado en el numeral 8.4 del artículo 8º de la Ley Nº 31572, 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; asimismo, en el numeral 9.3 del artículo 9º de la misma Ley se establece la denegatoria de la solicitud debe estar debidamente sustentada; situación que no ha sucedido en el caso materia de análisis.

47. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad del acto administrativo contenido en el Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH del 11 de junio de 2023 y el Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, por encontrarse inmersos en la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444[31], en concordancia con el numeral 6.1 del artículo 6 del mismo[32].

48. Asimismo, conviene señalar que, teniendo en consideración que las razones que llevaron a declarar la nulidad de los actos administrativos contenidos en el Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH del 11 de junio de 2023 y del Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, obedecieron a la omisión en la motivación, por parte de la Entidad conforme a los considerandos expuestos en los numerales 41 a 44 de la presente resolución, corresponde a la Entidad realizar las acciones necesarias para

[31] **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
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.

(…)".

[32] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"**Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo**

6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

(…)".

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con Punche Perú

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

reevaluar la solicitud de la impugnante, teniendo en consideración su situación de vulnerabilidad.

49. Finalmente, debe recordarse que la Ley Nº 31572 **(norma con rango legal)** 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**, así como promover políticas públicas para garantizar su desarrollo, fomentando su aplicación **preferentemente** en favor de las poblaciones vulnerables.

50. En ese sentido, si el servidor acredita con elementos probatorios suficientes que pertenece a la población vulnerable, **en los términos de la Ley Nº 31572 y su Reglamento**, la Entidad deberá aplicar preferentemente la modalidad de teletrabajo a fin de salvaguardar no solo su derecho al trabajo, sino también su vida familiar y personal, elementos que están ligados a la dignidad de la persona humana, como eje y derecho fundamental, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional[33].

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Oficio Nº 01249-2023-MINEDU/SG-OGRH del 11 de junio de 2023 y del Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, emitidas por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos y la Oficina de Ejecución Coactiva (OEC) del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo**.**

[33] Fundamentos 15 y 27 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 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 (...)".

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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con PUNCHE Perú

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del Acta de Evaluación del 9 de junio de 2023, debiendo el MINISTERIO DE EDUCACIÓN tener en consideración lo señalado en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora LUZ VERONICA BERMEJO EULATE y a la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Informar en el plazo máximo de treinta (30) días las actuaciones realizadas en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil en la presente resolución.

QUINTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE EDUCACIÓN, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT6

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº27269, 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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Con Punche Perú