



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 000973-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 8158-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : DELIA VIRGINIA GONZALES DURAND
ENTIDAD : PODER JUDICIAL
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, del 12 de junio de 2023, emitido por la Jefatura de Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Apurímac del Poder Judicial, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 1 de marzo de 2024

ANTECEDENTES

1. Con escrito del 29 de mayo de 2023, la señora DELIA VIRGINIA GONZALES DURAND, en su condición de Asistente de Servicio de Comunicaciones I del Módulo Penal de Andahuaylas, en adelante la impugnante, solicitó a la Corte Superior de Justicia de Apurímac del Poder Judicial, en adelante la Entidad, el cambio de modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, alegando que estuvo realizando trabajo remoto por temas de salud y que tiene una condición de salud cardiovascular.
2. Mediante Carta Nº 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, del 12 de junio de 2023¹, la Jefatura de Unidad de Administración y Finanzas de la Entidad dio respuesta a solicitud de la impugnante indicando lo siguiente:

"(...), la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial, mediante Circular Nº 040-2023-GRHB-GG-PJ, señala que, en tanto se apruebe el Plan de implementación del Teletrabajo del Poder Judicial, cada Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deberá identificar qué puestos podrían ser teletrabajables parcialmente o totalmente, y qué puestos no serían teletrabajables, tomando en cuenta, por ahora, los criterios, subcriterios y condiciones contenidos en la "Guía Orientadora para

¹ Remitido por correo electrónico de fecha 23 de junio de 2023.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas" emitidas por el SERVIR, los cuales contempla cinco subcriterios:

Subcriterio 1: Nivel de Flexibilidad del puesto

Subcriterio 2: Cumplimiento y Productividad

Subcriterio 3: Autonomía en las tareas

Subcriterio 4: Digitalización de las actividades del puesto

Subcriterio 5: Confidencialidad de la información

Asimismo; se tiene la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo que permite la evaluación de cada puesto laboral a fin de determinar el nivel de criticidad para su adaptación al teletrabajo bajo estos cinco criterios.

Ahora bien, estando a la solicitud de la servidora, corresponde evaluar si el cargo y funciones son adaptables al teletrabajo bajo los cinco criterios ya mencionados; para lo cual es preciso indicar dicho cargo y sus funciones.

El cargo de la servidora solicitante es el de Asistente en servicios de comunicaciones I, el cual de acuerdo al Manual de Clasificador de Cargos del Poder Judicial cuenta con las siguientes funciones:

- 1. Recibir y registrar las notificaciones, oficios, cuadernos y/o expedientes judiciales asignados.*
- 2. Entregar los cargos de notificaciones, provenientes de otras sedes o distritos judiciales para la remisión a través del correo electrónico y luego en forma física.*
- 3. Llevar el control de las notificaciones ingresadas, distribuidas y de los cargos devueltos.*
- 4. Diligenciar las notificaciones, citaciones y comunicaciones a sus destinatarios.*
- 5. Devolver los cargos de notificaciones, citaciones y comunicaciones.*
- 6. Cumplir las demás funciones afines inherentes a su cargo, que imponen las normas y/o que le asigne su jefe/a inmediato/a, en el ámbito de su competencia.*

Los cuales sometidos a los cinco criterios de la "Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas" a través de la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo, esta tiene una Criticidad alta (0%), por lo que de acuerdo a las funciones que tiene el puesto de Asistente en servicios de comunicaciones I, esta no es teletrabajable.

Aunado a lo expuesto, debemos expresar que, si bien es cierto la Ley Nº 31572, expone que el trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual señala la normatividad, debe ser evaluado por el empleador, pudiendo denegar

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

A razón de lo expuesto, esta Unidad considera que, la dación de esta modalidad de trabajo a la servidora Delia Virginia Gonzales Durand, estando al cargo de Asistente en servicios de comunicaciones I y las funciones de dicho cargo, no se puede amparar esta modalidad de trabajo, dado que la realización de trabajo presencial es idóneo y necesario para un adecuado cumplimiento de sus funciones, debiendo necesariamente cumplir su labor de manera presencial".

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 Carta N° 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, solicitando continuar con teletrabajo o que se le transfiera a la ciudad de Lima, señalando los siguientes argumentos:
 - (i) Ha venido realizando labor efectiva mediante trabajo remoto conforme a los reportes de control de asistencia remota SICAPE, además de los informes laborales dirigidos a la Coordinadora de la Audiencia del Módulo Penal – Andahuaylas, documentos que acreditan ha realizado labor afectiva cumpliendo con las metas asignadas en el trabajo.
 - (ii) Su estado de salud es delicado debido a las condiciones médicas que padece y que han estado deteriorando su salud desde el año 2000, precisando que le resulta imposible viajar a Apurímac para realizar trabajo presencial debido a que en dicha provincia no hay médicos con esa especialidad y por ello la han referido a la ciudad de Lima para realizar los exámenes y tratamientos médicos.
 - (iii) Desde el año 2020 le dieron licencia con goce de hacer para viajar a Lima para realizar sus controles médicos, pero en la actualidad su enfermedad se ha ido agravándose y se le hace difícil poder movilizarse y tiene dificultad para caminar.
 - (iv) Es una trabajadora con vulnerabilidad en su salud.
 - (v) La denegación de su solicitud le viene afectando ostensiblemente en su precario estado de salud corporal, anímico y psicológica, por lo que desde el 1 de junio de 2023 ha tenido que solicitar licencia sin goce de haber para poder tratar de recuperarse paulatinamente y estabilizarse clínica y emocionalmente.
 - (vi) Se le ha denegado su solicitud sin que se haya tenido en cuenta su estado de salud, lo que vulnera su derecho a la salud, a la vida, el trabajo y el alimento.
 - (vii) Asimismo, adjunta informes médicos.

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

4. Con Oficio N° 000329-2023-CRRHH-UAF-GAD-CSJAP-P, 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 N°s 019235-2023-SERVIR/TSC y 019236-2023-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

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal 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 N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última

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

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- 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 N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 Civil⁵, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁶; 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 2016⁸.

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 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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 acuerdo de su Consejo Directivo⁹, 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) |

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

k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁹ **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450 “Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- 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. 028-2018-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

Del régimen de trabajo aplicable

12. De acuerdo con la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que la impugnante se encuentra comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.
13. En tal sentido, esta Sala considera que al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

14. La Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo¹⁰, 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.
15. 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

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

16. Asimismo, sobre la aplicación de la Ley N° 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 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 las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor".

17. De ello se advierte, que la implementación de la Ley del Teletrabajo 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.
18. Por lo tanto, si bien la Ley N° 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 N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, publicado el 26 de febrero de 2023.
19. 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 N° 011-2014-JUS/DGDOJ «17.6.14»¹¹, en la cual se ha señalado, de forma literal, lo siguiente:

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 N° 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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"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".

20. 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 personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo¹².

Sobre la determinación de los puestos teletrabajables en la Administración Pública

21. 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 siguiente¹³:

"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 N° 31572 "Ley del Teletrabajo" y su implementación está condicionada a la publicación de su reglamento".

22. 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.

¹² Artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 31752.

¹³ Informe Técnico N° 0002782-2022-SERVIR-GPGSC.

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 teletrabajables¹⁴.

23. Ahora bien, a efectos de identificar los puestos teletrabajables en el sector público, el artículo 35 del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, 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 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]

¹⁴ Así lo establece el numeral 33.1 del artículo 33º del Reglamento de la Ley N° 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. 028-2018-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

24. 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.
25. 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.**

Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de poblaciones vulnerables

26. 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 vulnerables¹⁵.
27. 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.
28. 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

¹⁵Numeral 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. 028-2018-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*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]

29. 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 N° 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.

Sobre las solicitudes de aplicación de teletrabajo de servidores en situación de vulnerabilidad

30. Conforme a las consideraciones previamente expuestas, aquel servidor inmerso en las condiciones de vulnerabilidad contenidas en el artículo 16° de la Ley N° 31572¹⁶

¹⁶ Ley N° 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

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

o el numeral 30.1 del artículo 30 de su Reglamento¹⁷, 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 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 Teletrabajo¹⁸.

31. 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.
32. 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 N° 001187-2023-SERVIR-GPGSC** del 31 agosto de 2023¹⁹, en el cual se precisó 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 N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 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 periodo 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 (...)"

¹⁸ Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 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. 028-2016-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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*“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]

33. 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 los mecanismos que realice la Entidad a efectos de no ver interrumpida la prestación del servicio público.
34. 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 Teletrabajo²⁰.

Del deber de motivación de los actos administrativos

35. La debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo²¹ 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

²⁰Reglamento 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 (...).”

²¹Texto 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”.

²²Texto 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 (...)

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. 028-2016-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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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.

36. 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 de TUO de la Ley Nº 27444²³. 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 Ley²⁴.
37. 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.
38. 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.

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”.

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 Córdoba, p. 16.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

39. 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.
40. 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 supuestos²⁹:
- 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.
41. 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.

Sobre el caso en concreto

42. En el presente caso, se advierte que la impugnante solicitó a la Corte Superior de Justicia de Apurímac del Poder Judicial, el cambio de modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, alegando que estuvo realizando trabajo remoto por temas de salud y que tiene una condición médica cardiovascular.

²⁷Fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008- PHC/TC.

²⁸Ibidem.

²⁹Ibidem.

³⁰Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

43. Asimismo, la impugnante interpuso recurso de apelación, refiere como argumentos los siguientes:

- (i) Estuvo realizando labor efectiva mediante trabajo remoto conforme a los reportes de control de asistencia remota SICAPE, además de los informes laborales dirigidos a la Coordinadora de la Audiencia del Módulo Penal – Andahuaylas, documentos que acreditan ha realizado labor afectiva cumpliendo con las metas asignadas en el trabajo.
- (ii) Su estado de salud es delicado debido a las condiciones médicas que padece y que han estado deteriorando su salud desde el año 2000, precisando que le resulta imposible viajar a Apurímac para realizar trabajo presencial debido a que en dicha provincia no hay médicos con esa especialidad y por ello la han referido a la ciudad de Lima para realizar los exámenes y tratamientos médicos.
- (iii) Desde el año 2020 le dieron licencia con goce de hacer para viajar a Lima para realizar sus controles médicos, pero en la actualidad su enfermedad se ha ido agravándose y se le hace difícil poder movilizarse y tiene dificultad para caminar.
- (iv) Es una trabajadora con vulnerabilidad en su salud.
- (v) La denegación de su solicitud le viene afectando ostensiblemente en su precario estado de salud corporal, anímico y psicológica, por lo que desde el 1 de junio de 2023 ha tenido que solicitar licencia sin goce de haber para poder tratar de recuperarse paulatinamente y estabilizarse clínica y emocionalmente.
- (vi) Se le ha denegado su solicitud sin que se haya tenido en cuenta su estado de salud, lo que vulnera su derecho a la salud, a la vida, el trabajo y el alimento.

Asimismo, adjunta diversos informes médicos que dan cuenta de su estado de salud, especialmente, en el área cardiovascular; asimismo, se aprecia que en uno de sus informes se indica que requiere controles periódicos por la especialidad.

44. Ahora bien, en el presente caso, mediante Carta N° 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, del 12 de junio de 2023, la Entidad dio respuesta a solicitud de la impugnante indicando lo siguiente:

"(...), la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial, mediante Circular N° 040-2023-GRHB-GG-PJ, señala que, en tanto se apruebe el Plan de implementación del Teletrabajo del Poder Judicial, cada Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deberá identificar qué puestos podrían ser teletrabajables parcialmente o totalmente, y qué puestos no serían teletrabajables, tomando en cuenta, por ahora, los criterios, subcriterios y condiciones contenidos en la "Guía Orientadora para

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. 028-2016-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas” emitidas por el SERVIR, los cuales contempla cinco subcriterios:

Subcriterio 1: Nivel de Flexibilidad del puesto

Subcriterio 2: Cumplimiento y Productividad

Subcriterio 3: Autonomía en las tareas

Subcriterio 4: Digitalización de las actividades del puesto

Subcriterio 5: Confidencialidad de la información

Asimismo; se tiene la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo que permite la evaluación de cada puesto laboral a fin de determinar el nivel de criticidad para su adaptación al teletrabajo bajo estos cinco criterios.

Ahora bien, estando a la solicitud de la servidora, corresponde evaluar si el cargo y funciones son adaptables al teletrabajo bajo los cinco criterios ya mencionados; para lo cual es preciso indicar dicho cargo y sus funciones.

El cargo de la servidora solicitante es el de Asistente en servicios de comunicaciones I, el cual de acuerdo al Manual de Clasificador de Cargos del Poder Judicial cuenta con las siguientes funciones:

- 1. Recibir y registrar las notificaciones, oficios, cuadernos y/o expedientes judiciales asignados.*
- 2. Entregar los cargos de notificaciones, provenientes de otras sedes o distritos judiciales para la remisión a través del correo electrónico y luego en forma física.*
- 3. Llevar el control de las notificaciones ingresadas, distribuidas y de los cargos devueltos.*
- 4. Diligenciar las notificaciones, citaciones y comunicaciones a sus destinatarios.*
- 5. Devolver los cargos de notificaciones, citaciones y comunicaciones.*
- 6. Cumplir las demás funciones afines inherentes a su cargo, que imponen las normas y/o que le asigne su jefe/a inmediato/a, en el ámbito de su competencia.*

Los cuales sometidos a los cinco criterios de la “Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas” a través de la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo, esta tiene una Criticidad alta (0%), por lo que de acuerdo a las funciones que tiene el puesto de Asistente en servicios de comunicaciones I, esta no es teletrabajable.

Aunado a lo expuesto, debemos expresar que, si bien es cierto la Ley N° 31572, expone que el trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual

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. 028-2018-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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

señala la normatividad, debe ser evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

A razón de lo expuesto, esta Unidad considera que, la dación de esta modalidad de trabajo a la servidora Delia Virginia Gonzales Durand, estando al cargo de Asistente en servicios de comunicaciones I y las funciones de dicho cargo, no se puede amparar esta modalidad de trabajo, dado que la realización de trabajo presencial es idóneo y necesario para un adecuado cumplimiento de sus funciones, debiendo necesariamente cumplir su labor de manera presencial".

45. Sobre el particular, esta Sala advierte que la Entidad denegó la solicitud de la impugnante sobre cambio de trabajo presencial a teletrabajo, argumentando que dicha modalidad de trabajo no se puede amparar dado que, por su cargo de Asistente en Servicios de Comunicaciones I y funciones, la realización del trabajo presencial es el idóneo y necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
46. Al respecto, cabe señalar que tanto la Ley del Teletrabajo (norma con rango legal), su Reglamento y la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", no han establecido límites o restricciones, primero, respecto a las condiciones de vulnerabilidad del propio servidor, correspondiendo a las entidades realizar una evaluación concreta sobre la situación de cada servidor en particular, en mérito a la documentación aportada en su solicitud.
47. Al respecto, si bien la Entidad rechaza la solicitud de la impugnante alegando que debido a su cargo y funciones la modalidad el trabajo presencial es la idónea y necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones, también se aprecia que la impugnante argumentó la presencia de una condición médica. De ahí que la Entidad debía evaluar la concurrencia de esta circunstancia, estando incluso habilitada para modificar las funciones.
48. Sin embargo, de la revisión del acto impugnado, se advierte que la Entidad al momento de resolver la solicitud de cambio de modalidad a teletrabajo no ha tenido en cuenta la situación de vulnerabilidad expuesta por la impugnante, conforme se advierte de la señalado en el numeral 43 de la presente resolución.
49. En este punto, resulta importante precisar que la impugnante refiere que estuvo realizando labor efectiva mediante trabajo remoto y que ello estaría acreditado con los reportes de control de asistencia remota SICAPE, y con los informes laborales dirigidos a la Coordinadora de la Audiencia del Módulo Penal – Andahuaylas; por lo

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. 028-2016-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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

que dicho aspecto debió también ser considerado al momento de evaluar la solicitud de la impugnante.

50. En este orden ideas, se aprecia que la Carta N° 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, no ha sido motivado debidamente debido a que no se ha pronunciado respecto a la condición de vulnerabilidad expuesta por la impugnante, considerando que la Ley del Teletrabajo y su Reglamento fomenta de manera preferente la aplicación del teletrabajo respecto del personal vulnerable, previa evaluación de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.
51. Debe tenerse presente que de conformidad con lo establecido en el numeral 6.1 del artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444, la motivación debe ser expresa y debe comprender la exposición de los hechos y las razones jurídicas que justifican el acto adoptado.
52. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad del acto administrativo contenido en la Carta N° 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, por encontrarse inmersos en la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444³¹, en concordancia con el numeral 6.1 del artículo 6 del mismo³².
53. Finalmente, conviene señalar que, teniendo en consideración que las razones que llevaron a declarar la nulidad del acto administrativo contenido en la Carta N° 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ obedeció a la omisión en la motivación, por parte de la Entidad conforme a los considerandos expuestos en los numerales precedentes, corresponde a la Entidad realizar las acciones necesarias para reevaluar la solicitud de la impugnante, teniendo en consideración su situación de vulnerabilidad y las funciones contempladas en el perfil de puesto correspondiente.

³¹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 10°.- 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.

(...)”.

³²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 6°.- 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. 028-2018-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.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, del 12 de junio de 2023, emitido por la Jefatura de Unidad de Administración y Finanzas de la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC DEL PODER JUDICIAL, respectivamente, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del acto administrativo contenido en la Carta Nº 00579-2023-UAF-GAD-CSJAP-PJ, del 12 de junio de 2023, debiendo la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC DEL PODER JUDICIAL el tener en consideración lo señalado en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora DELIA VIRGINIA GONZALES DURAND y a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC DEL PODER JUDICIAL, 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 a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE APURÍMAC DEL PODER JUDICIAL, 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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.

Página 21 de 22





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P9

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. 028-2016-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.

Página 22 de 22

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024

