



"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 001427-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 11040-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : KARLA MERCEDES BUSTOS SALCEDO
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KARLA MERCEDES BUSTOS SALCEDO contra el acto administrativo contenido en el correo electrónico del 20 de julio de 2023, emitido por la Gerencia de Gestión del Empleo de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA al corresponderle preferentemente la aplicación de Teletrabajo.*

Lima, 22 de marzo de 2024

ANTECEDENTES

1. Mediante solicitud Nº 3377 del 17 de julio de 2023, la señora KARLA MERCEDES BUSTOS SALCEDO, Gestor Multifuncional de la División de Canales Centralizados – Supervisión 7, en adelante la impugnante, solicitó a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, en adelante la Entidad, el cambio de modalidad de prestación de servicios de trabajo presencial a teletrabajo, en mérito a lo establecido en la Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo, el Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR, la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000054-2023-SERVIR-PE, y el Plan de Implementación del Teletrabajo de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 000069-2023/SUNAT. Ello, al ser la única responsable del cuidado de su menor hijo de tres (3) años y nueve (9) meses de edad y de su madre adulto mayor de 75 años, quien padece de enfermedades crónicas relacionadas a osteoporosis.
2. Mediante correo electrónico del 20 de julio de 2023, la Gerencia de Gestión del Empleo de la Entidad, denegó la solicitud de la impugnante, conforme a lo siguiente:

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"

Estimado(a) BUSTOS SALCEDO, KARLA MERCEDES,

Por la presente, se pone en vuestro conocimiento el resultado de su solicitud N.º 3377, ingresada en el sistema SIRH:

DENEGADO

El resultado se fundamenta en lo siguiente:

Colaboradora acredita que menor a su cuidado tiene condición de hijo dado que presenta DNI de padres y del menor, acredita que reside con el de manera permanente y común. Acredita que el padre del niño y hermano no pueden apoyar en la labor de cuidado dado que el padre del menor trabaja en el Banco de la Nación en labor presencial sustentado con constancia de trabajo y registro de asistencias y que el hermano reside en Chile adjunta cedula de identidad y recibo de servicios de Santiago de Chile. No acredita ser la única persona para el cuidado del niño dado que con la colaboradora reside su madre. Respecto del cuidado de la madre si bien es adulto mayor no acredita la pérdida sustancial del estado de reserva fisiológica asociada a una restricción o ausencia física o funcional que limita o impide el desempeño de las actividades de la vida diaria. Especialista recomendó ejecución de tareas livianas y controles anuales. Algunos documentos médicos presentan falencias como el no registro de colegiatura de especialidad, no hay logos de las entidades donde se toman las pruebas, entre otros.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 4 de agosto de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en el correo electrónico del 20 de julio de 2023, en atención, principalmente, a los siguientes fundamentos:
 - (i) Su menor hijo se encuentra en un proceso de aprendizaje del habla, no pudiendo pronunciar correctamente sus palabras.
 - (ii) Previamente, mediante Carta N° 078-2023-SUNAT/8A000, confirmada con Carta N° 084-2023-SUNAT/8A000, se revirtió de forma injustificada e inmotivada sus labores de teletrabajo a presencial, pues la tercera persona que se encontró durante la visita de personal de la SUNAT a su domicilio, es una de tercera edad, su madre, quien no puede cuidar de su menor hijo de tan solo 3 años de edad.
 - (iii) Presentó una nueva solicitud de teletrabajo, reiterando que su señora madre padece de lumbalgia, siendo que el médico ha recomendado no hacer movimientos bruscos o cargar objetos pesados. Asimismo, precisa que su esposo se encuentra ausente, quien hace trabajo presencial de 8:30 am a 17:30 pm.
 - (iv) Se encuentra dentro de la población vulnerable.
 - (v) El teletrabajo permitiría brindar la atención necesaria a su hijo y cumplir con mis responsabilidades laborales de manera equilibrada, cumpliendo así el objetivo de la ley de Teletrabajo.

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

- (vi) No se ha tomado en cuenta la “Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas” y sus anexos, el cual no limita ni señala restricciones al cuidado de la persona mayor de edad y al cuidado de un menor de edad.
4. Con Oficio N° 076-2023-SUNAT/8A4200, 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 029665-2023-SERVIR/TSC y 029666-2023-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° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², 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

¹ **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”.

² **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”.

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"

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/TSC³, 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 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; 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”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

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

⁴ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁵ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 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”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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.





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"

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 Directivo⁸, 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

- 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”.

⁸ **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:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

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

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 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 competencia del Tribunal del Servicio Civil respecto a la resolución de controversias en los casos de Teletrabajo

12. Tal como se ha precisado en los párrafos precedentes, de conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, como producto de la interposición de recursos de apelación en las siguientes materias: (i) Acceso al servicio civil, (ii) Evaluación y progresión en la carrera, (iii) Régimen disciplinario y, (iv) Terminación de la relación de trabajo; constituyéndose en la última instancia administrativa. Del mismo modo, a través de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, se dejó establecido que el Tribunal es competente para conocer en

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"

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 de su competencia.

13. Al respecto, tanto el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023 como el artículo 2º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2010-PCM, establece que el Tribunal posee independencia técnica en las materias de su competencia y sus pronunciamientos agotan la vía administrativa cuando sean resueltos por sus respectivas Salas
14. Asimismo, el literal b) de la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se encuentra integrado por el Tribunal, el mismo que tiene competencia sobre las entidades públicas listadas en el artículo 1º de la Ley Nº 30057⁹.
15. Por su parte, respecto a la competencia en el ámbito administrativo, el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444 la regula como una atribución legal expresa que posee un órgano de la Administración Pública facultado en razón del territorio, materia, grado, cuantía o tiempo.
16. A su vez, la doctrina considera que en la definición de la competencia participan dos factores: En primer lugar *“la potestad atribuida al órgano u organismo a cargo de la función administrativa”*, y en segundo lugar *“el régimen de la persona o conjunto de personas que revestidos de funciones administrativas, representan al órgano u organismo titular de la competencia”*.¹⁰

⁹ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público”.

¹⁰ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: 2011, Gaceta Jurídica. p. 143.

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"

17. Ahora bien, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, este cuerpo Colegiado puede determinar que los criterios para determinar el alcance de su competencia al caso concreto son los siguientes:

- (i) **En el ámbito material**, este Tribunal tiene competencia para resolver los recursos de apelación, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las cuatro (4) materias previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023. Así, dentro de la materia de Evaluación y Progresión en la Carrera, ha venido resolviendo apelaciones que, entre otras submaterias, comprenden las siguientes: cambio de jornada laboral, compensación de horas, horario de trabajo, licencias, vacaciones.

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

En el caso del teletrabajo, su ámbito de aplicación es a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública, conforme a lo establecido en el numeral 2.2 del art. 2º de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo¹¹.

Por su parte, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 002453-2022-SERVIR-GPGSC y otros informes similares¹², ha precisado que el teletrabajo **es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública**, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Por tanto, se aprecia que el Teletrabajo constituye una submateria sujeta a la resolución de controversias de este Tribunal, adscrita al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo ente rector, además, descansa en SERVIR.

¹¹ **Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo.**

"Artículo 2. Ámbito de aplicación.-
(...)

2.2 La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral."

¹² https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2453-2022-SERVIR-GPGSC.pdf.

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"

- (ii) **En el ámbito subjetivo**, este Tribunal tiene competencia para la resolución de controversias individuales presentadas por las personas naturales al servicio del Estado o quien no tiene dicha condición, pero que cuente con derecho o interés legítimo afectado por una decisión u omisión administrativa. Todo ello de conformidad con el artículo 15º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

En este concreto, el recurso de apelación fue interpuesto por una persona que solicita la aplicación de la modalidad de Teletrabajo, al considerar estar incluida dentro del grupo de la población vulnerable.

- (iii) **En el ámbito territorial**, este Tribunal tiene competencia sobre las entidades públicas comprendidas en el artículo 1º de la Ley N° 30057, es decir, aquellas entidades que forman parte de la Administración Pública en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).

Por su parte, el artículo 1 y el numeral 2.1 del artículo 2 la Ley N° 31572¹³, establecen que el teletrabajo **se aplica en las entidades de la administración pública** y en las instituciones y empresas privadas. **Por tanto, la Ley de Teletrabajo, y su Reglamento, se aplican a las entidades de la Administración Pública en los tres (3) niveles de gobierno.**

- (iv) **En el ámbito temporal**, este Tribunal es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos a partir del 15 de enero de 2010, para el caso de entidades del Gobierno Nacional; a partir del 1 de julio de 2016 en materia de régimen disciplinario en entidades de los Gobiernos Regionales y Locales; y, a partir del 1 de julio de 2019, su competencia abarca a todas las cuatro (4) materias en los tres (3) niveles de gobierno, sin excepción.

18. Adicionalmente, no se debe perder de vista que el Tribunal del Servicio Civil, en el ejercicio de sus competencias legalmente establecidas, ya ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento sobre las controversias suscitadas en relación a

¹³ Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo

"Artículo 1. Objeto de la Ley.-

La presente ley 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.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.-

2.1 La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.

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"

solicitudes de Teletrabajo¹⁴. A manera de ejemplo podemos citar las siguientes resoluciones¹⁵:

Nº	Entidad	Materia - Submateria	Resolución
1	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	Evaluación y Progresión en la Carrera - Teletrabajo	Resolución Nº 4420-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala
2	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA		Resolución Nº 4418-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala
3	OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES		Resolución Nº 0582-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala
4	REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y REGISTRO CIVIL		Resolución Nº 3522-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala
5	MINISTERIO DE EDUCACION		Resolución Nº 0008-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala
6	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA		Resolución Nº 4417-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala
7	DIRECCIÓN REGIONAL SALUD MOQUEGUA		Resolución Nº 3884-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala

19. Por lo tanto, ha quedado totalmente clara la competencia que tiene este Tribunal para la resolución de controversias individuales al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, relacionadas a los casos de Teletrabajo.
20. En consecuencia, en atención a lo anterior expuesto, corresponde a esta Sala emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia sometida a su conocimiento como producto del recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

21. La Ley Nº 31572 - Ley del teletrabajo¹⁶, 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.

¹⁴Ante la solicitud de cambio de modalidad, las entidades –a través de sus oficinas de recursos humanos o las que haga sus veces- emiten una declaración destinada a producir efectos jurídicos sobre los intereses de los servidores (administrados) dentro de una situación concreta (cambio de modalidad).

¹⁵Disponibles en: <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/>.

¹⁶Publicada 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"

22. 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.
23. 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 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".

24. 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.
25. 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.
26. 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»¹⁷, en la cual se ha señalado, de forma literal, lo siguiente:

¹⁷ "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

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"

“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”.

27. 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 desarrollo¹⁸.

Sobre la determinación de los puestos teletrabajables en la Administración Pública

28. 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 siguiente¹⁹:

“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”.

29. 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

Administrativo General”, 2ª ed., Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia, 2017, p. 45.

¹⁸ Artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 31752.

¹⁹ 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. 028-2018-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"

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 teletrabajables²⁰.

30. Ahora bien, a efectos de identificar los puestos teletrabajables en el sector público, el artículo 35 del Reglamento de la Ley N° 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 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]

²⁰ 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"

31. 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.
32. 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

33. 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 vulnerables²¹.
34. 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.
35. 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

²¹Numeral 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. 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"

*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]

36. 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

37. Conforme a las consideraciones previamente expuestas, aquel servidor inmerso en las condiciones de vulnerabilidad contenidas en el artículo 16° de la Ley N° 31572²²

²² 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

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"

o el numeral 30.1 del artículo 30 de su Reglamento²³, 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 Teletrabajo²⁴.

38. 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.
39. 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

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."

²³ **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 (...)"

²⁴ **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 (...)"

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"

Informe N° 001187-2023-SERVIR-GPGSC del 31 agosto de 2023²⁵, 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]

40. 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.
41. 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 36° del Reglamento de Teletrabajo²⁶.

Sobre el caso en concreto

42. En el presente caso, se aprecia que con solicitud 3377 del 17 de julio de 2023, la impugnante solicitó a la Entidad variar la prestación de sus servicios a la modalidad de teletrabajo, al ser la única responsable del cuidado de su menor hijo de tres (3) años y nueve (9) meses de edad y de su madre adulto mayor de 75 años, quien padece de enfermedades crónicas relacionadas a osteoporosis y otros problemas a sus huesos. Ahora bien, en el presente caso, la Entidad denegó el pedido de la impugnante conforme al correo electrónico del 20 de julio de 2023, debido a que,

²⁵Disponible en <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/>

²⁶Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 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 (...).”

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"

esencialmente, su señora madre no acreditaría restricciones o ausencia física funcional que limite el desempeño de sus actividades diarias.

43. Por tanto, este Órgano Colegiado analizará si en el presente caso, correspondía o no el otorgamiento de teletrabajo a la impugnante, a partir de la documentación obrante el expediente administrativo y teniendo en consideración la condición de persona vulnerable esgrimida en su recurso de apelación.
44. Sobre el particular, el propio Plan de Implementación de Teletrabajo de SUNAT, establece las siguientes condiciones para la evaluación de las solicitudes de trabajo, para el supuesto de personas al cuidado de niños menores de edad (Anexo 1) y para el caso del responsable a cargo de un adulto mayor dependiente (Anexo 2):

Responsable del cuidado de niños (hasta cumplir los 6 años):

- El niño a cargo del cuidado del trabajador debe tener la condición de hijo/a, caso contrario deberá acreditar la condición de tutor legal.
- El trabajador debe acreditar que reside en el mismo domicilio que el niño a su cuidado (DJ sujeta a verificación).
- El trabajador debe acreditar ser la única persona capaz de cuidar o asistir al niño.

Responsable del cuidado de adultos mayores:

- Adulto Mayor dependiente: se define a aquella persona que tiene una pérdida sustancial del estado de reserva fisiológica, asociada a una restricción o ausencia física o funcional que limita o impide el desempeño de las actividades de la vida diaria.
 - El adulto mayor dependiente debe tener la condición de padre o madre del trabajador.
 - El trabajador debe acreditar que reside, de manera permanente, en el mismo domicilio del adulto mayor dependiente. (DJ sujeta a verificación)
 - El trabajador debe acreditar ser la única persona en condiciones de cuidar o asistir al adulto mayor dependiente.
45. Al respecto, y conforme a la información alcanzada en el recurso de apelación sometido a conocimiento, la impugnante ha alcanzado a esta Sala elementos probatorios que permitan acreditar que su señora madre, de iniciales M.S.L.R. (75), es un adulto mayor dependiente, que necesita ser asistido por otra persona para su cuidado. De igual forma, se ha acreditado la condición de menor de edad del hijo de la impugnante, el cual requiere de los cuidados necesarios y ser atendido por

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"

alguno de sus padres, teniendo en consideración que la madre de la apelante no posee todas las facultades para hacerse cargo del referido niño. Al respecto, se advierten los siguientes medios probatorios:

- i) D.N.I. del menor de iniciales D.P.V.B., con fecha de nacimiento 19 de octubre de 2019, hijo de la impugnante.
- ii) Informe de Alta de la señora de iniciales M.S.L.R., emitido por el médico de iniciales F.J.A.P. con CMP N° 82710²⁷, en la cual se acredita que la misma padece de lumbago del 27 de noviembre de 2022.
- iii) Informe del 26 de marzo de 2023, emitido por el médico de iniciales R.A.R.B., con CMP N° 48838²⁸, en el cual se detecta a la señora de iniciales M.S.L.R. lo siguiente:

- Deshidratación de los discos intervertebrales
- Moderada escoliosis lumbar
- Anterolistesis del cuerpo vertebral
- Hernia circunferencial del disco intervertebral L5-S1
- Atrofia muscular
- Entre otras alteraciones al sistema muscular y esquelético.

- iv) Informes médicos del 11 y 18 de julio de 2023²⁹, en el cual se acredita que la señora de iniciales M.S.L.R. presenta osteoporosis y control continuo.
- v) Informe médico del 22 de julio de 2023, emitido por el médico de iniciales M.M.C.F con CMP 72292 de la Clínica Jesús del Norte, a través de la cual se deja constancia que **no es conveniente que la señora de iniciales M.S.L.R se encuentre al cuidado de un menor de edad por riesgo a caídas**. Asimismo, se precisó lo siguiente:

"Paciente adulta mayor frágil, que no debe realizar esfuerzo físico ni actividades extenuantes que tengan riesgo de caídas porque hay posibilidad de fractura que pueda ser invalidante por cuadro de osteoporosis de fondo, debido a hernias en columna no deberá cargar peso ni agacharse inadecuadamente (...)".

- vi) Declaraciones juradas adjuntas a la solicitud de teletrabajo, en las cuales declara encontrarse al cuidado de su menor hijo, y de su madre, adulto mayor, quien sufre de dolores musculares por las enfermedades que padece.

²⁷ Clínica Jesús del Norte.

²⁸ Diagnóstico por Imágenes TOMOMEDIC.

²⁹ Emitidos por especialistas de la Clínica Jesús del Norte con sus correspondientes CMP.

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"

46. Por tales consideraciones, esta Sala considera que la señora de iniciales M.S.L.R., por su avanzada edad, y por su estado de salud, es un adulto mayor dependiente que requiere la presencia de una persona para su cuidado el cual no tiene la condición de salud suficiente para hacerse cargo de un menor de edad, lo cual es acreditado de forma fehaciente con la documentación obrante en el presente expediente. En efecto, en el caso concreto, se aprecia que la señora de iniciales M.S.L.R., se ve limitada en el desempeño de las actividades de su vida diaria, lo que incluye el ponerse al cuidado de un niño de tan solo 3 o 4 años de edad.
47. Por otro lado, y tal como lo reconoce la Entidad en el acto administrativo impugnado, la apelante también ha acreditado que su cónyuge tampoco podría hacerse del cuidado de su hijo de tan solo 3 años de edad (al momento de la presentación de solicitud) quien realiza labores presenciales³⁰.
48. De igual forma, se verifica que la recurrente ha acreditado que reside, de manera permanente, en el mismo domicilio de su madre y de su mejor hijo, tal y como acredita en sus declaraciones juradas adjuntas a su solicitud N° 3377 del 17 de julio de 2023.
49. Finalmente, cabe precisar que de acuerdo a la Tabla N° 01 del Plan de Implementación del Teletrabajo de la SUNAT actualizado, en su Versión 2³¹, se establece como **teletrabajable** al puesto de la impugnante, tal y como se advierte a continuación:

Código Unidad	Unidad Orgánica	Modalidad de Trabajo	Puestos Teletrabajables para la aplicación de Teletrabajo	Funciones o Actividades Teletrabajables
7B2207	División de Canales Centralizados – Supervisión 7	Teletrabajo Parcial	(...)	(...)
			Gestor Multifuncional	<ul style="list-style-type: none"> - ORIENTAR SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS Y NORMAS TRIBUTARIAS Y ADUANERAS. - REALIZAR ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN SOBRE TEMAS DE COMPETENCIA DEL ÁREA.
			(...)	(...)

Fuente: Plan de Implementación de Teletrabajo SUNAT- V2, obrante a folios 82 del presente expediente.

³⁰Conforme se aprecia del marcado de asistencia del padre del menor (reporte del Banco de la Nación), quien, en algunos casos, se queda en oficina pasadas las 20:00 horas.

³¹Actualizado con Informe N° 000060-2023-SUNAT/8A0000 del 27 de julio 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. 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"

50. Por tales consideraciones, esta Sala advierte que la impugnante cumple con los criterios establecidos en los Anexos 1 y 2 del Plan de Implementación del Teletrabajo de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 000069-2023/SUNAT y actualizado con Informe N° 000060-2023-SUNAT/8A0000 del 27 de julio de 2023, debiendo aplicársele de forma preferente el teletrabajo ya sea de forma total o parcial (teniendo en consideración las necesidades de la Entidad).
51. Sin perjuicio de ello, e independientemente a lo señalado en el Plan de Implementación del Teletrabajo de la SUNAT, debe recordarse que la Ley N° 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.
52. En ese sentido, si el servidor acredita con elementos probatorios suficientes que pertenece a la población vulnerable, **en los términos de la Ley N° 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 fundamental³².
53. Por todo lo expuesto, esta Sala considera que, en el caso concreto, de acuerdo al Reglamento de Teletrabajo, y teniendo en consideración las condiciones establecidas en el Plan de Implementación del Teletrabajo de la SUNAT, corresponde otorgar de forma preferente teletrabajo en el caso de la impugnante, al encontrarse inmersa dentro de la población vulnerable, conforme a los fundamentos expuestos por esta Sala. Máxime, si la misma Entidad ha precisado que el puesto de la apelante ha sido calificado como **teletrabajable**.

³² Fundamentos 15 y 27 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01146-2021-AA/TC:

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

(...)

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

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"

54. Sin perjuicio de ello, corresponde a la Entidad, en el marco de sus potestades discrecionales y en aplicación del artículo 4 del Reglamento de Teletrabajo³³, determinar la modalidad así como los días de teletrabajo a otorgar a la apelante.
55. Por tanto, a criterio de esta Sala, se debe declarar fundado el recurso de apelación interpuesto contra el acto administrativo contenido en el correo electrónico del 20 de julio de 2023.

Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil

56. Conforme a lo señalado en los numerales precedentes, en el presente caso corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y revocar el acto impugnado.
57. Al respecto, esta Sala resalta que todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en sus propios términos, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances, ni mucho menos omitir realizar las actuaciones necesarias a favor del servidor civil afectado con el acto impugnado. Asimismo, no debe perderse de vista que las resoluciones emitidas por este órgano colegiado tienen como principal atributo la ejecutividad, que implica que aquellas son eficaces, vinculantes y exigibles por el solo mérito de contener la decisión de una autoridad pública; así, este atributo resulta suficiente para garantizar el cumplimiento de las decisiones administrativas³⁴.
58. Por su parte, el artículo 16º del TUO de la Ley N° 27444, establece que el acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada, por el cual produce sus efectos y que, si dicho acto otorga beneficio al administrado, se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo

³³Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

"Artículo 4.- Modalidades del teletrabajo

4.1 De acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser de manera total o parcial:

- a) Teletrabajo total: Es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el/la teletrabajador/a lo estime necesario o en que lo requiera el/la empleador/a público y/o privado.
- b) Teletrabajo parcial: Es aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores."

³⁴MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, pp. 109.

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"

acto. En ese sentido, se colige que las resoluciones del Tribunal que resulten favorables para el servidor civil surten efectos desde su emisión.

59. Ahora bien, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal, observado el plazo señalado en el artículo 204º del TUO de la Ley N° 27444, cuando el acto quede firme.
60. De lo expuesto, y con la finalidad de garantizar la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal, se dispone ordenar a la Entidad que informe, en el plazo máximo establecido por Ley, las acciones adoptadas para ejecutar lo resuelto en el presente caso, considerando que con el presente pronunciamiento se agota la vía administrativa y empieza a computarse el plazo indicado en el artículo 204º del TUO de la Ley N° 27444.
61. Cabe señalar que, la omisión de acciones incurridas por las entidades públicas para la ejecución de las resoluciones del Tribunal generaría responsabilidad administrativa, autorizándose a la Secretaría Técnica del Tribunal a denunciar este hecho ante los órganos de control de la Entidad y ante la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR para que realice las actuaciones de supervisión de su competencia, en caso no se reciba la información solicitada.
62. En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KARLA MERCEDES BUSTOS SALCEDO contra el acto administrativo contenido en el correo electrónico del 20 de julio de 2023, emitido por la Gerencia de Gestión del Empleo de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora KARLA MERCEDES BUSTOS SALCEDO y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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





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"

QUINTO.- Informar en el plazo máximo de treinta (30) días las actuaciones realizadas en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil a favor de la señora KARLA MERCEDES BUSTOS SALCEDO.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

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 N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad 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 24 de 24

