

**RESOLUCIÓN Nº 001891-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

EXPEDIENTE : 00313-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RAUL CARLOS ISLA SUYO
ENTIDAD : PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E
INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR – AURORA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta Nº D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, del 10 de diciembre de 2024, emitido por la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR – AURORA; al haberse vulnerado el principio de legalidad.*

Lima, 16 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. El 27 de noviembre de 2024, el señor RAUL CARLOS ISLA SUYO, en adelante el impugnante, solicitó a la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, en adelante la Entidad, el cambio de modalidad de prestación de labores presenciales a teletrabajo (ampliación), señalando que es responsable del cuidado de su señora madre que se encuentra en situación de vulnerabilidad.
2. Mediante Carta Nº D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, del 10 de diciembre de 2024, la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad de la Entidad denegó el pedido formulado por el impugnante señalando que no es posible que desempeñe sus funciones bajo teletrabajo, de acuerdo a lo informado por la Unidad de Atención y Protección y conforme a lo dispuesto en el artículo 32.2 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 16 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el

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.





acto administrativo contenido en la Carta N° D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, señalando los siguientes argumentos:

- i) Se encuentra acreditado ante el Programa PADOMI que es responsable del cuidado, atención, y medicación de su madre, por ser persona de tercera edad y encontrarse en situación de vulnerabilidad.
 - ii) Ha presentado el informe médico de ESSALUD en el cual se detalla el estado de salud de su madre, el cuaderno de atenciones domiciliarias y las recetas con los medicamentos recetados, siendo una persona que pertenece al grupo de riesgo por factores clínicos.
 - iii) Durante el tiempo que ha venido realizando teletrabajo no se ha afectado el servicio de línea 100, garantizando la continuidad y necesidad del servicio.
4. Con Oficio N° D000597-2024-MIMP-AURORA-UGTHI la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. Mediante Oficios N° 001204-2025-SERVIR/TSC y N° 001205-2025-SERVIR/TSC, se comunicó a la Entidad y al impugnante que el recurso de apelación fue admitido por el Tribunal del Servicio Civil.

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

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".

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.





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 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

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".

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".

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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

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 Directivo⁷, 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

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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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 modalidad de teletrabajo en el sector público

12. Al respecto, el 11 de setiembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, la cual conforme a su artículo 1º tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.
13. En esa línea, en el artículo 2º de la citada Ley se precisa que su ámbito de aplicación abarca a las entidades establecidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, y a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública.
14. Por su parte, en su artículo 3º se precisa que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, caracterizada por el desempeño subordinado de dichas labores sin presencia física del servidor

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.





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

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

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

15. De otro lado, en el numeral 8.4 del artículo 8º de la Ley Nº 31572, se establece que el empleador está obligado a evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.
16. En la misma línea del numeral anterior, en el numeral 9.2 del artículo 9º de la Ley Nº 31572 se establece que para la aplicación del teletrabajo en la administración pública, se prioriza su implementación en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas conforme a lo dispuesto en su artículo 18º, esto es, que el responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:
 - (i) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.
 - (ii) Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo.
17. En el caso de la aplicación del teletrabajo en el sector público, en el artículo 35º del Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR, en adelante el Reglamento de la Ley Nº 31572, respecto a la determinación de

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.





puestos teletrabajables, se considera que:

- (i) Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información; cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados.
- (ii) Las entidades públicas definen los puestos objeto de teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el análisis que se realice de las funciones de los puestos. A modo enunciativo y no limitativo, podrían considerarse teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión, desarrollo, implementación y despliegue de sistemas de información y comunicaciones, infraestructuras, plataformas y servicios digitales, proyectos de gobierno y transformación digital, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios digitales y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales digitales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares. El ejercicio por los/as servidores/as civiles de las funciones enunciadas no conlleva a la variación automática de la modalidad actual de trabajo ni a la aplicación automática del teletrabajo para quienes las realizan.
- (iii) No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza.
- (iv) Ante la solicitud de un/a servidor/a civil de aplicar a un puesto teletrabajable, las entidades evalúan la solicitud, además de las condiciones citadas las establecidas en el artículo 14 del citado Reglamento; se podrán considerar como criterios la realización de estudios en el extranjero, previa evaluación de las funciones del puesto.

18. Asimismo, en el artículo 36º del Reglamento de la Ley Nº 31572, se establece además que para efectos de la implementación del teletrabajo en el sector público, las entidades, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos o la que

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.





haga sus veces, el titular de la entidad o el que haga sus veces, aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo que se formula de acuerdo a las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de la entidad pública y que debe contener, al menos, los siguientes aspectos:

- (i) Criterios de identificación y listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35º del Reglamento de la Ley N° 31572 citado en el numeral precedente.
 - (ii) El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
 - (iii) Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.
19. Por su parte, en el numeral 9.3 del artículo 9º de la Ley N° 31572 se establece también que para la aplicación del teletrabajo el servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

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

20. En línea con lo expuesto, el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, en el artículo 18º, indica que el trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, para ello debe cursar una comunicación a través de los canales correspondientes. Precisando, además que, una vez recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el empleador *"debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado debe sustentar las razones que justifican dicha decisión. **Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del/de la trabajador/a y/o servidor/a civil supone la aprobación de la solicitud**"*.
21. Tal como se aprecia de las normas citadas, previa identificación por parte de las entidades de la administración pública de los puestos o actividades teletrabajables, los servidores civiles pueden solicitar el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de trabajo presencial a teletrabajo, el mismo que no

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.





sólo de manera obligatoria debe ser evaluado de forma objetiva por el empleador, sino que también su denegatoria debe ser debidamente sustentada y/o fundamentada.

Sobre la solicitud de teletrabajo del impugnante

22. En el caso en particular, mediante solicitud del 27 de noviembre de 2024, el impugnante en su condición de **Profesional para la atención telefónica Línea 100** solicitó la continuidad de teletrabajo, alegando tener la bajo su responsabilidad el cuidado de su madre en situación de población vulnerable.
23. Dicha solicitud fue denegada a través del acto administrativo contenido en la Carta N° D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, del 10 de diciembre de 2024, en razón a lo siguiente:

*"(...) con documento b) de referencia, la Unidad de Atención y Protección, Comunica que de acuerdo a la revisión de la solicitud que ha realizado el Servicio Línea 100, se emite la **opinión de no viabilidad**, por necesidad institucional y continuidad del servicio Línea 100.*

Asimismo, es preciso tener en cuenta lo señalado por la Unidad de Tecnologías de la Información mediante Nota N°D000160-2023-MIMP-AURORA-UTI que a la letra señala lo siguiente: "(...) para un adecuado uso de teletrabajo, en relación a los sistemas de información cliente/servidor, estos sistemas se puede utilizar en la modalidad teletrabajo través de una conexión red VPN (Virtual Private Network); sin embargo esta conexión solo se puede realizar siempre y cuando la entidad provea de equipos tecnológicos, ya que se debe asegurar el resguardo y la seguridad de la información, para lo cual los equipos deben estar configurados para uso exclusivo de la Entidad, ya que estos equipos deben contar con todas las medidas de seguridad y protección (...).

Siendo así, es necesario tener presente el artículo 32 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, el cual establece que, para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el empleador público debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo.

En ese sentido, considerando lo dispuesto en el artículo 32.2 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo y lo comunicado por su jefe/a inmediato/a,

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.





actualmente, no resulta viable la solicitud de cambio a la modalidad de teletrabajo, por lo que no es posible que usted desempeñe sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo.

24. Como puede verse, la Entidad desestimó la solicitud del impugnante, señalando que la Jefatura inmediata de este no otorgó la viabilidad a su solicitud debido a requerimientos operativos que exigen la presencialidad para asegurar la continuidad del servicio; sin embargo, no se advierte que se haya evaluado la naturaleza de las funciones, el perfil del puesto ni la situación de vulnerabilidad alegada, de modo que se pueda arribar a la conclusión de que no le resulta aplicable la continuación el teletrabajo.
25. Asimismo, la entidad no ha emitido un pronunciamiento específico sobre la continuidad del teletrabajo en los términos solicitados por el impugnante. Por el contrario, ha considerado el pedido como una nueva solicitud, en lugar de analizarla como una extensión o continuación del teletrabajo previamente autorizado, lo cual evidencia la ausencia de una evaluación expresa sobre la viabilidad de mantener dicha modalidad en las condiciones ya establecidas.
26. Al respecto debe tenerse en consideración que el artículo 16º de la Ley N° 31572 establece lo siguiente:

"El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador". (El resaltado y subrayado es agregado).

Como se advierte, la Ley N° 31572 establece que corresponde, preferentemente, la realización del teletrabajo por las personas consideradas como vulnerables, entre ellas, las personas al cuidado de adultos mayores y en situación de riesgo de salud, señalándose que para la aplicación debe evaluarse la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto.

27. Del mismo modo, debe tenerse presente que el artículo 32º del Reglamento de la Ley N° 31572 establece 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. 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.





*"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**". (El resaltado y subrayado es agregado).*

De lo expuesto se aprecia que el Reglamento de la Ley N° 31572 ha previsto, incluso, la posibilidad de modificar alguna actividad que no sea teletrabajable, en el caso de las personas consideradas como vulnerables, entre ellas, las personas al cuidado de adultos mayores y en situación de vulnerabilidad.

28. Sin embargo, esta circunstancia tampoco ha sido analizada por la Entidad al desestimar la solicitud del impugnante, es decir, no se ha señalado qué función del cargo de **Profesional para la atención telefónica Línea 100** no sería teletrabajable y tampoco se ha analizado la posibilidad de modificar alguna función no teletrabajable, considerando la situación de vulnerabilidad alegada.
29. De esta manera, se ha vulnerado el artículo 18° del Reglamento de la Ley N° 31572, el cual establece que *"en caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado **debe sustentar las razones que justifican dicha decisión**".* (El resaltado es agregado).
30. Ahora bien, en relación a lo señalado, debe tenerse en cuenta que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, entre ellos, el derecho a obtener una decisión debidamente motivada.
31. En concordancia con lo señalado, el artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444, establece que la motivación deberá 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.
32. En este caso, sin embargo, se advierte que la denegatoria del pedido del impugnante no se encuentra debidamente motivada habida cuenta que no se ha

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

analizado la condición de vulnerabilidad en la que alega encontrarse la persona a su cargo, tampoco la compatibilidad de la naturaleza de sus funciones y el perfil del puesto con el teletrabajo o eventualmente la posibilidad de modificar alguna función que no sea teletrabajable.

33. En consecuencia, la Carta N° D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, del 10 de diciembre de 2024, se encuentra inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444⁸, por lo que debe declararse su nulidad, a fin que la Entidad cumpla con emitir un nuevo pronunciamiento, tomando en consideración las disposiciones legales antes mencionadas, en observancia del principio de legalidad⁹.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en la Carta N° D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, del 10 de diciembre de 2024, emitido por la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad del PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR – AURORA; al haberse vulnerado el principio de legalidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Carta N° D001055-2024-MIMP-AURORA-UGTHI, del 10 de diciembre de 2024, debiendo el PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR – AURORA, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

⁸ Texto 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".

⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta esencialmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con las multas para los que les fueron conferidas".

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor RAUL CARLOS ISLA SUYO y al PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR – AURORA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR – AURORA.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP3

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.

