

**RESOLUCIÓN Nº 002029-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

EXPEDIENTE : 14768-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : SILVIA MEDALID LOZANO RAMIREZ
ENTIDAD : PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorando Nº 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURH, del 15 de agosto de 2024, emitido por la Unidad de Recursos Humanos del PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD; al haberse vulnerado el deber de motivación.*

Lima, 23 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Carta Nº 007-2024-SMLR, presentada el 9 de agosto de 2024, la señora SILVIA MEDALID LOZANO RAMIREZ, en adelante la impugnante, solicitó al Programa Nacional de Inversiones en Salud – PRONIS, en adelante la Entidad, el cambio de su modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, alegando tener la condición de población vulnerable.
2. Con Memorando Nº 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURH, del 15 de agosto de 2024, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad denegó la solicitud de la impugnante por necesidad de servicio y recarga laboral, disponiéndole además el regreso a la modalidad presencial a partir del 2 de septiembre de 2024.
3. El 2 de septiembre de 2024, la impugnante presentó recurso de reconsideración contra el acto administrativo contenido en el Memorando Nº 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURH,
4. Mediante Resolución de la Sub Unidad de Recursos Humanos Nº 137-2024-PRONIS-UAF-SURH¹, del 23 de septiembre de 2024, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad declaró improcedente el referido recurso, señalando que no se presentó ninguna nueva prueba.

¹ Notificada a la impugnante el 30 de septiembre de 2024.

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.





TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 18 de octubre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de la Sub Unidad de Recursos Humanos N° 137-2024-PRONIS-UAF-SURH, solicitando que se le otorgue la modalidad de teletrabajo total, en virtud de los siguientes argumentos:
 - i) No se ha sustentado la supuesta necesidad de servicios y recarga laboral.
 - ii) Ha realizado la modalidad de teletrabajo parcial sin inconvenientes.
 - iii) No cuenta con queja o sanción sobre incumplimiento de labores.
 - iv) Sus funciones no requieren de la presencialidad.
 - v) Actualmente su hija tiene dos (2) años que se encuentra en periodo de lactancia, por lo que está bajo su cuidado y protección.
 - vi) El 30 de abril de 2024 informó a la Entidad sobre su delicado estado de salud.
6. Con Oficio N° 361-2024-MINSA/PRONIS-SURH la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. Mediante los Oficios N° 000150-2025-SERVIR/TSC y 000151-2025-SERVIR/TSC, la Secretaria Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación ha sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por

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

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última 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.
10. 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 Civil, y el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 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.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

⁵ **Reglamento General 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.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

12. 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.
13. 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 admitido el recurso de apelación y valorado 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

14. Al respecto, el 11 de setiembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo, la cual conforme a su artículo 1º tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

15. 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.
16. Por su parte, en su artículo 3º se precisa que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, caracterizada por el desempeño subordinado de dichas labores sin presencia física del servidor civil en 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.
17. De otro lado, en el numeral 8.4 del artículo 8º de la Ley N° 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.
 18. En la misma línea del numeral anterior, en el numeral 9.2 del artículo 9º de la Ley N° 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.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (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.
19. En el caso de la aplicación del teletrabajo en el sector público, en el artículo 35º del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en adelante el Reglamento de la Ley N° 31572, respecto a la determinación de puestos teletrabajables, se considera que:
- (i) Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información; cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados.
- (ii) Las entidades públicas definen los puestos objeto de teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el análisis que se realice de las funciones de los puestos. A modo enunciativo y no limitativo, podrían considerarse teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión, desarrollo, implementación y despliegue de sistemas de información y comunicaciones, infraestructuras, plataformas y servicios digitales, proyectos de gobierno y transformación digital, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios digitales y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales digitales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares. El ejercicio por los/as servidores/as civiles de las funciones enunciadas no conlleva a la variación automática de la modalidad actual de trabajo ni a la aplicación automática del teletrabajo para quienes las realizan.
- (iii) No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (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.
20. Asimismo, en el artículo 36º del Reglamento de la Ley N° 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 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.
21. 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”*.
22. 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. Precizando, 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,*

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

*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**”.*

23. Tal como se aprecia de las normas citadas, previa identificación por parte de las entidades de la administración pública de los puestos o actividades teletrabajables, los servidores civiles pueden solicitar el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de trabajo presencial a teletrabajo, el mismo que no sólo de manera obligatoria debe ser evaluado de forma objetiva por el empleador, sino que también su denegatoria debe ser debidamente sustentada y/o fundamentada.

Sobre la solicitud de teletrabajo de la impugnante

24. En el caso en particular, mediante solicitud del 9 de agosto de 2024, la impugnante en su condición de **Especialista en Infraestructura Hospitalaria para la Unidad de Obras** solicitó el cambio de modalidad de trabajo de teletrabajo parcial a teletrabajo total, alegando tener la condición de población vulnerable.
25. Dicha solicitud fue recibida por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, el 9 de agosto de 2024. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 18º del Reglamento de la Ley Nº 31572, “luego de recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el/la empleador/a público y/o privado debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles”. Siendo así, en este caso, la Entidad tenía plazo hasta el 23 de agosto de 2024, para brindar respuesta a la impugnante.
26. Es así que, mediante Memorando Nº 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURF, del 15 de agosto de 2024, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad comunicó a la impugnante lo siguiente:

“(…)

Con documento de la referencia b), el Jefe de la Unidad de Obras, no aprueba la solicitud de cambio de modalidad de Teletrabajo Parcial a Teletrabajo Total requerido, considerando la recarga laboral que se tiene en la Unidad de Obras, precisando que una vez finalizado el Teletrabajo otorgado hasta el día 31 de agosto del presente año, la servidora deberá retornar al Trabajo Presencial.

⁷ El subrayado es agregado.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

*Por lo dicho anteriormente, se deniega la solicitud de cambio de modalidad de Teletrabajo Parcial a Teletrabajo Total, por necesidad de servicio y recarga laboral de la Unidad de Obras, adicionalmente, tener en cuenta que, el Teletrabajo Parcial el día 31 de agosto, **debiendo retornar a la Modalidad Presencial a partir del día miércoles 02 de septiembre de 2024**”.*
(El subrayado es agregado).

Como puede verse, la Comisión de Teletrabajo de la Entidad desestimó la solicitud de la impugnante, señalando que la Jefatura inmediata de esta no otorgó consentimiento a su solicitud; 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 el teletrabajo total.

27. Asimismo, de la revisión del Memorando N° 2510-2024-MINSA/PRONIS-UO, del 14 de agosto de 2024, se advierte que la Jefatura de la Unidad de Obras de la Entidad manifestó su negativa a aprobar la solicitud de la impugnante, argumentando una "recarga laboral que se tiene en la Unidad de Obras". No obstante, dicha afirmación resulta genérica y carece de sustento técnico o documental que permita identificar y acreditar objetivamente las supuestas necesidades y objetivos institucionales que impedirían conceder el teletrabajo total solicitado. Esta omisión es particularmente relevante si se considera que la impugnante ha venido desempeñando sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo parcial de manera satisfactoria y sin observaciones.
28. Atendiendo a lo señalado, debe tenerse presente 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).

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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 pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, señalándose que para la aplicación debe evaluarse la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto.

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

"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 que se encuentran en periodo de lactancia, y como responsable del cuidado de niños, además de enfermedades preexistentes.

30. Sin embargo, esta circunstancia tampoco ha sido analizada por la Entidad al desestimar la solicitud de la impugnante, es decir, no se ha señalado qué función del cargo de **Especialista en Infraestructura Hospitalaria para la Unidad de Obras** no sería teletrabajable y tampoco se ha analizado la posibilidad de modificar alguna función no teletrabajable, considerando la situación de vulnerabilidad en la que aquella alega encontrarse.
31. De esta manera, se ha vulnerado el artículo 18º 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).
32. 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

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

motivada.

33. En concordancia con lo señalado, el artículo 6º 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.
34. En este caso, sin embargo, se advierte que la denegatoria del pedido de la impugnante no se encuentra debidamente motivada habida cuenta que no se ha analizado la condición de vulnerabilidad en la que alega encontrarse inmersa, tampoco la compatibilidad de la naturaleza de sus funciones y el perfil del puesto con el teletrabajo total o eventualmente la posibilidad de modificar alguna función que no sea teletrabajable.
35. Bajo tal orden de consideraciones, el acto administrativo contenido en el Memorando N° 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURH, del 15 de agosto de 2024, mediante el cual se rechazó la solicitud de teletrabajo total, se encuentra inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444, por lo que debe declararse su nulidad, a fin que la Entidad cumpla con emitir un nuevo pronunciamiento, tomando en consideración lo expuesto en los párrafos precedentes, de manera que se garantice la debida motivación de los actos administrativos.
36. Asimismo, la nulidad se extiende a la Resolución de la Sub Unidad de Recursos Humanos N° 137-2024-PRONIS-UAF-SURH, de fecha 23 de septiembre de 2024, en la medida en que dicha resolución se limita a indicar que no se presentó nueva prueba, sin exponer los argumentos que sustenten su decisión. Esta omisión constituye una falta de motivación, al no evaluar ni pronunciarse sobre la situación médica de la impugnante, lo que vulnera el principio del debido procedimiento establecido en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que garantiza a los administrados el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.
37. Por lo tanto, al no haberse evaluado adecuadamente la situación médica de la impugnante ni fundamentado la decisión de manera concreta y específica, la resolución en cuestión adolece de un vicio que afecta su validez, debiendo ser declarada nula conforme a lo dispuesto en la normativa y jurisprudencia aplicables.

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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.





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"

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del acto administrativo contenido en el Memorando N° 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURH, del 15 de agosto de 2024, emitido por la Unidad de Recursos Humanos del PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD; al haberse vulnerado el deber de motivación.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del acto administrativo contenido en el Memorando N° 078-2024-MINSA/PRONIS-UAF-SURH, del 15 de agosto de 2024, debiendo el PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora SILVIA MEDALID LOZANO RAMIREZ y al PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^oB^o

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V^oB^o

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.

