



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN N° 002340-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14055-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MELISSA TAHUA RAMIREZ
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
TELETRABAJO

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MELISSA TAHUA RAMIREZ contra la Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024, emitida por la Subgerencia de Gestión de Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, al no ajustarse al ordenamiento jurídico.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. El 18 de julio de 2023, la señora MELISSA TAHUA RAMIREZ, Asesora de Planificación Urbana en la Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro, en adelante la impugnante, solicitó a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en adelante la Entidad, el cambio de modalidad de prestación de labores presenciales a teletrabajo total, fundamentando su solicitud en lo siguiente:
 - (i) Se encuentra a cargo del cuidado de su menor hija de 6 años de edad, la cual ha sido diagnosticado con TDAH, recibiendo tratamiento especializado.
 - (ii) El teletrabajo le permitiría atender a su menor hija de manera oportuna.
 - (iii) Le permitiría desarrollar sus actividades laborales habituales desde casa.
2. Mediante Resolución N° 484-2023-SGGTH-GAF-MSS1, del 31 de julio de 2023, la Subgerencia de Gestión del Talento Humano de la Entidad declaró infundado el pedido formulado por la impugnante.
3. El 2 de agosto de 2023, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución N° 484-2023-SGGTH-GAF-MSS, el mismo que fue declarado improcedente mediante Resolución N° 525-2023-SGGTH-GAF-MSS, del 14 de agosto 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. 028-2016-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”

4. El 5 de septiembre de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 525-2023-SGGTH-GAF-MSS, solicitando que se realice un nuevo análisis de su solicitud de teletrabajo.
5. A través de la Resolución N° 002608-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 10 de agosto de 2024, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad de la Resolución N° 484-2023-SGGTH-GAF-MSS1, del 31 de julio de 2023, y de la Resolución N° 525-2023-SGGTH-GAF-MSS, del 14 de agosto de 2023, al haberse vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos, en tanto, no se tomó en cuenta la situación de vulnerabilidad de la impugnante al ser responsable del cuidado de una menor de edad.
6. Con el escrito presentado el 3 de septiembre de 2024, la impugnante solicitó reevaluar su solicitud de teletrabajo en atención a la resolución emitida por el Tribunal.
7. En observancia del mandato emitido por el Tribunal, mediante Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano de la Entidad, declaró infundado la solicitud de otorgamiento de teletrabajo solicitado por la impugnante, conforme a lo siguiente:
 - (i) El Informe N° 007-2023-MPLH y el Informe N° 113-2024-SJLM-SGGTH-GAF-MSS señalan que la impugnante no es una persona en condición de vulnerabilidad.
 - (ii) Las terapias física y sensorial de la menor hija de la impugnante se realizan los lunes a viernes de 5:00 a 6:00 pm, las cuales no perjudican el horario de trabajo de la impugnante, pudiendo la misma hacer uso de papeletas para que se retire antes de su hora de salida.
 - (iii) En el Informe N° 113-2024-SJLM-SGGTH-GAF-MSS, se señala que la menor asiste al colegio de 8:30 am a 14:30 pm, eventualmente realiza los lunes y jueves reforzamiento matemático y terapias programadas los miércoles y viernes de 3:00 a 5:30 pm, ambos padres cuidan a la menor y no tienen dificultades para trasladarse a las terapias de la menor.
 - (iv) El Memorándum N° 550-2024-GTI-MSS emitido por la Gerencia de Tecnologías de la información señala que la impugnante si es factible de trabajo remoto utilizando las aplicaciones de la MSS.
 - (v) El jefe inmediato de la impugnante emitió el Memorándum N° 491-2024-SGUC-GDU-MSS, informando que en la Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro no se dispone de puestos teletrabajables.
 - (vi) Se ha venido afectada la información histórica y base de datos de la entidad, siendo que el acceso a diferentes plataformas que utiliza la unidad orgánica

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"

donde labora la impugnante es vulnerable, incluso el traslado físico de documentos del área.

- (vii) Conforme al cronograma de terapias estima que es viable el otorgamiento de facilidades para que la impugnante se pueda retirar horas antes de culminada su jornada de trabajo cuando necesite asistir a las citas médicas, por lo que la impugnante deberá ser uso de papeletas.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. El 23 de octubre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024, en atención a principalmente los siguientes fundamentos:
- (i) El acto impugnado realizó una errónea e indebida interpretación de los hechos y medios probatorios.
 - (ii) En atención a lo dispuesto por el Tribunal, la entidad se vuelve a pronunciar incurriendo nuevamente en errores que la agravan.
 - (iii) Mediante memorándum se le identifica en el puesto de teletrabajable, el mismo que no ha sido declarado nulo ni dejado sin efecto.
 - (iv) La Subgerencia de gestión de talento emitió dos actos contradictorios el mismo día, que afectan sus derechos.
 - (v) Mediante memorando 550-2024-GTI-MSS, se le comunica al Subgerente de Gestión de Talento Humano, que si es factible el trabajo remoto.
 - (vi) Se encuentra a cargo del cuidado de su menor hija de 6 años con TDAH recibiendo tratamiento, lo cual el teletrabajo le permitiría atenderla de manera oportuna y desarrollar sus actividades laborales desde casa.
 - (vii) Se le otorgan facilidades, sin embargo, no se le esta concediendo alguna ayuda en tanto deberá compensar las horas y de no hacerlo afectará su remuneración.
9. Con Oficio N° 441-2024-SGGTH-GAF-MSS, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
10. Mediante Oficios N°s 037606-2023-SERVIR/TSC y 037607-2024-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

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.





De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 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 al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 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.
13. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su

¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

² **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

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

⁴ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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”

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.

14. 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

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 95º.- 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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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

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 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)

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:

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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. 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.
16. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública

17. La Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo⁹, 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.
18. 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.
19. 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.

⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de septiembre de 2022.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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”.

20. 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.
21. 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.
22. 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»¹⁰, en la cual se ha señalado, de forma literal, lo siguiente:
- “19. Los reglamentos son, por excelencia, los medios que permiten que el derecho, prerrogativa o servicio reconocido en las leyes se haga operativo en el sistema jurídico. De esta manera, para comprender un determinado régimen normativo no basta la remisión a la ley de la materia, sino que es indispensable el estudio del reglamento que ha efectivizado su aplicación”.*
23. 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 desarrollo¹¹.

¹⁰Guía de opiniones jurídicas emitidas por la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico Sobre la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”, 2ª ed., Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia, 2017, p. 45.

¹¹Artículo 2 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. 028-2016-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.





Sobre la determinación de los puestos teletrabajables en la Administración Pública

24. 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 siguiente¹²:

“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”.

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

Para esto, el Estado prioriza la capacitación de los trabajadores en situación vulnerable en el manejo de herramientas de trabajo digitales y no digitales, y en el desarrollo de competencias y habilidades para realizar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables¹³.

26. 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*

¹²Informe Técnico N° 0002782-2022-SERVIR-GPGSC.

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

¹³ Así lo establece el numeral 33.1 del artículo 33° 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. 028-2016-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”

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]

27. 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.
28. 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.**
29. Ahora bien, es importante señalar que de acuerdo a la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento, se estableció que, a fin de determinar los puestos teletrabajables:

“Las entidades públicas deben aprobar el Plan de Implementación del Teletrabajo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de publicado el presente Reglamento. El Plan deberá comunicarse a los/ las teletrabajadores/as y servidores/as civiles a través de los medios físicos

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"

o digitales que disponga la entidad. Cumplido el citado plazo, el/la servidor/a civil o teletrabajador/a puede solicitar al/a la empleador/a público el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el/la empleador/a público considerando lo establecido en el artículo 35 del reglamento, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria de conformidad con lo dispuesto por el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley (...)

30. Es importante precisar que el Plan de Implementación del Teletrabajo es una herramienta que permite identificar los puestos teletrabajables, conteniendo al menos, los siguientes aspectos (artículo 36 del Reglamento de Teletrabajo):
- a) 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 presente Reglamento.
 - b) El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
 - c) Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.
31. Por tanto, se aprecia que el Plan de Implementación del Teletrabajo es un **instrumento de gestión obligatorio e indispensable a efectos de que las Entidades puedan no solo delimitar qué puestos son teletrabajables y el procedimiento para su identificación, sino también su habilitación a fin de emitir pronunciamientos respecto a las solicitudes de teletrabajo**, tramitadas por los servidores públicos.
32. 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.
33. Finalmente, cabe precisar que mediante Ley N° 32102¹⁴, se modificaron, entre otros, los artículos 11 y 21 de la Ley del Teletrabajo, señalando principalmente que durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas (artículo 21), y asimismo, en caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informar

¹⁴ Publicada en el Diario el Peruano el 22 de julio 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.





dicha situación al empleador con una anticipación de cinco días hábiles, salvo causa debidamente justificada.

Sobre la aplicación del teletrabajo en la Administración Pública para servidores en condiciones de vulnerabilidad

34. Previamente, debemos indicar que 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 los fines para los que les fueron conferidas, en cumplimiento de un principio fundamental en todo procedimiento como es el principio de legalidad. Este constituye un pilar de la actuación administrativa por el cual la Administración sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica y en la forma en que esta lo permita, atendiendo a sus fines; en tanto, está sometida a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en su integridad. De este modo, mientras los particulares tienen libertad para actuar en todo lo que la ley no prohíba, las entidades públicas están limitadas a lo que la ley explícitamente autorice.
35. Para el autor Guzmán Napurí¹⁵ este es el principio más importante del derecho administrativo, en virtud del cual la Administración encuentra en la ley su fundamento y el límite a su acción en beneficio de los derechos de los individuos. Por su parte, Morón Urbina¹⁶ refiere que por aplicación del mencionado principio los agentes públicos deben fundar todas sus actuaciones –decisorias o consultivas– en la normativa vigente, enfatizando que por imperio de dicho principio se debe entender que las entidades están sujetas a todo el sistema normativo.
36. Bajo esa premisa, tenemos que la Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo¹⁷, 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. Este (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

¹⁵ GUZMAN NAPURÍ, CHRISTIAN. Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo, Ediciones Caballero Bustamante, Lima, 2011, pp 35-38.

¹⁶ Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. pp. 60-62

¹⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de septiembre de 2022.





funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, e identificar los servidores civiles que realizarán teletrabajo.

37. Aquel/la servidor/a inmerso/a en las condiciones de vulnerabilidad contenidas en el artículo 16º de la Ley Nº 31572¹⁸ o el numeral 30.1 del artículo 30 de su Reglamento¹⁹, 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 Teletrabajo²⁰.

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**,

¹⁸ **Ley Nº 31572, Ley del Teletrabajo.-**

“Artículo 16º. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

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

¹⁹ **Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2023-TR.-**

“Artículo 30º.- 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 (...).”.

²⁰ **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 (...).”.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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. Al respecto, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha puntualizado:

*"(...) resulta indispensable mencionar que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE se aprueba la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", la cual, establece la metodología que las entidades pueden emplear de manera referencial para evaluar e identificar puestos como teletrabajables según ciertos criterios –entre estos, el referido a la situación de discapacidad y vulnerabilidad del o de la servidor(a) civil–, sobre los cuales, se proponen: a) Subcriterios y condiciones asociados a las funciones del puesto, y; b) **Subcriterios y condiciones asociados al/a la servidor/a civil.** Respecto de este último, se señalan como condiciones las siguientes:*

- Servidor/a civil con algún tipo de discapacidad
- **Responsable del cuidado del niño, personas adultas mayores o personas con discapacidad**
- **Responsable del cuidado de personas con factores de riesgo o enfermedades Preexistentes**
- **Responsable familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (...)**²¹

40. 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 que ha venido sosteniendo la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en sus informes:

- Informe Técnico N° 000453-2023-SERVIR-GPGSC, del 17 marzo de 2023:

*(...) los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16° de la Ley N° 31572 y en el artículo 30° del Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo. Así, luego de haber identificado y evaluado las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, **las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las***

²¹ Ver Informe Técnico N° 1532-2023-SERVIR-GPGSC.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable.

2.17 Finalmente, la mencionada modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto se fundamenta en la especial protección que la normativa otorga a las poblaciones consideradas vulnerables; por lo que, habiéndose previamente evaluado la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, si sucede que la naturaleza de alguna función no permite que sea realizada mediante teletrabajo, entonces, las entidades públicas están facultadas para poder variar dicha actividad o función no teletrabajable del puesto”. (el resaltado es nuestro)

- Informe Técnico N° 001187-2023-SERVIR-GPGSC, del 31 agosto de 2023:

*“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 (...).” (El resaltado es nuestro)*

- Informe Técnico N° 00119-2024-SERVIR-GPGSC, del 30 enero de 2024:

*“Estando a lo antes expresado, los servidores que se encuentren considerados como **poblaciones vulnerables (que comprende a las mujeres gestantes y madres lactantes)** podrán solicitar a su entidad empleadora, la aplicación del teletrabajo; correspondiendo a las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces realizar la evaluación en cada caso concreto, de acuerdo a las necesidades institucionales y el marco normativo vigente que regula el teletrabajo; **estando facultada la entidad, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, a modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable**”. (El resaltado es nuestro)*

41. De lo expuesto se advierte que el marco legal que regula el Teletrabajo habilita a las Entidades a modificar ciertas actividades de puestos inicialmente calificados como

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”

no teletrabajables, permitiendo que estos puedan adaptarse a un entorno de teletrabajo. Esta medida se enfoca en beneficiar a los **servidores considerados como poblaciones vulnerables**, garantizando así la continuidad en la prestación de servicios y promoviendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

42. Cabe precisar que el cambio en la naturaleza de un puesto identificado inicialmente como no teletrabajable a teletrabajable, deberá ser materializado en la actualización del Plan de Implementación de Teletrabajo correspondiente, así como en el listado de puestos teletrabajables actualizados por la Entidad, en aplicación del numeral 36.3 del artículo 36º del Reglamento de Teletrabajo²².

43. Finalmente, cabe traer a colación lo señalado en el Informe N° 001220-2023-SERVIR-GPGSC del 31 de agosto de 2023²³, en el cual se precisó que:

*“(…) en virtud de la especial protección que otorga la Constitución y la ley, el teletrabajo se fomenta y se aplica preferentemente en favor de las poblaciones vulnerables. Para tal propósito, **deberá observarse el procedimiento establecido en el artículo 32 del Reglamento para la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables, y las disposiciones de la Guía aprobada por SERVIR que resulten aplicables.** Asimismo, las entidades públicas deberán brindar las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al personal considerado vulnerable, capacitando e informando oportunamente sobre las medidas y condiciones respecto a la implementación de esta modalidad de prestación de servicios.” [Resaltado y subrayado agregados]*

Sobre el caso en concreto

44. En el presente caso, se aprecia que con solicitud presentada el 18 de julio de 2023, la impugnante solicitó a la Entidad variar la prestación de sus servicios a la modalidad de teletrabajo, dada su condición de persona con vulnerabilidad por los motivos expuestos en el numeral 1 de la presente resolución.

45. 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

²² Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

“Artículo 36º.- 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 (...).”

²³ Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/listado-de-informes-legales/informes-tecnicos-2023/>.





que obra en el expediente administrativo y teniendo en consideración la condición de persona vulnerable alegada en su recurso de apelación.

46. Ahora bien, mediante Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano de la Entidad, denegó la solicitud de cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo presentada por la impugnante, conforme a lo siguiente:

- i) El Informe N° 007-2023-MPLH y el Informe N° 113-2024-SJLM-SGGTH-GAF-MSS señalan que la impugnante no es una persona en condición de vulnerabilidad.
- ii) Las terapias física y sensorial de la menor hija de la impugnante se realizan los lunes a viernes de 5:00 a 6:00 pm, las cuales no perjudican el horario de trabajo de la impugnante, pudiendo la misma hacer uso de papeletas para que se retire antes de su hora de salida.
- iii) En el Informe N° 113-2024-SJLM-SGGTH-GAF-MSS, se señala que la menor asiste al colegio de 8:30 am a 14:30 pm, eventualmente realiza los lunes y jueves reforzamiento matemático y terapias programadas los miércoles y viernes de 3:00 a 5:30 pm, ambos padres cuidan a la menor y no tienen dificultades para trasladarse a las terapias de la menor.
- iv) El Memorándum N° 550-2024-GTI-MSS emitido por la Gerencia de Tecnologías de la información señala que la impugnante si es factible de trabajo remoto utilizando las aplicaciones de la MSS.
- v) El jefe inmediato de la impugnante emitió el Memorándum N° 491-2024-SGPUC-GDU-MSS, informando que en la Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro no se dispone de puestos teletrabajables.
- vi) Se ha venido afectada la información histórica y base de datos de la entidad, siendo que el acceso a diferentes plataformas que utiliza la unidad orgánica donde labora la impugnante es vulnerable, incluso el traslado físico de documentos del área.
- vii) Conforme al cronograma de terapias estima que es viable el otorgamiento de facilidades para que la impugnante se pueda retirar horas antes de culminada su jornada de trabajo cuando necesite asistir a las citas médicas, por lo que la impugnante deberá ser uso de papeletas.

47. Sin embargo, es preciso señalar que, de acuerdo con el artículo 30° del Reglamento de Teletrabajo, se consideran dentro de la población vulnerable al **personal responsable del cuidado de niños**, conforme a lo siguiente:

“Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros

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

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”

*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.*

30.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

30.3 La realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley no habilita al/a la empleador/a público y/o privado a variar de manera unilateral la modalidad de la prestación de labores de forma presencial a teletrabajo.”

48. Al respecto, y conforme a la información que obra en el expediente administrativo y la presentada en el recurso de apelación sometido a conocimiento, la impugnante ha alcanzado a esta Sala elementos probatorios que permiten acreditar dicha condición de vulnerabilidad, en cuanto se encuentra al cuidado de su menor hija, la misma que cuenta con el diagnóstico de Trastorno de déficit de atención e hiperactividad. Así, obra en el expediente la siguiente documentación:

- i) Informe N° 007-2023-MPLH del 24 de julio de 2023, emitido por un trabajador social de la Entidad, remitido a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, concluyendo entre otros que la menor hija de seis años de la impugnante presenta diagnóstico de trastorno de hiperactividad con déficit de atención probable, trastorno mixto de las habilidades escolares versus trastorno de desarrollo intelectual, la misma que se encuentra recibiendo terapias.
- ii) Informe médico del 28 de noviembre de 2022, en el cual se diagnostica a la menor hija de la impugnante con trastorno de hiperactividad con déficit de atención probable, así como trastorno mixto de las habilidades escolares versus trastorno de desarrollo intelectual, recomendándoles terapias de lenguaje, aprendizaje, ocupacional, psicológica y control por neurología.
- iii) Informe N° 113-2024-SJLM-SGGTH-GAF-MSS del 18 de septiembre de 2024, emitido por un trabajador social de la Entidad, remitido a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, concluyendo que las atenciones médicas están justificadas con informe médico de evaluación psicológica realizada por la psicoterapeuta de la menor de siete años, así como también que ambos padres son responsables del cuidado de su menor hija por lo que requiere el acompañamiento de ambos a sus terapias.
- iv) Informe N° 11-2024-FFB-SGGTH-GAF-MSS del 4 de noviembre de 2024, emitido por la Subgerencia de Gestión de Talento Humano de la Entidad, en la cual se precisa que, de acuerdo a la evaluación psicológica realizada a la menor hija de

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 impugnante, esta cuenta con déficit de atención severo, capacidad intelectual general en nivel bajo, poca tolerancia a la frustración y estilo educativo ambivalente.
- v) Cronograma de terapias de la menor de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2024.
- vi) Receta médica a nombre de la menor de fecha 6 de octubre de 2023.
49. En ese orden de ideas, la decisión de la Entidad de denegar la solicitud de teletrabajo amparada en la no existencia de “ser una persona en condición de vulnerabilidad” no corresponde con lo señalado en el Reglamento de Teletrabajo; debido a que la impugnante tiene la condición de ser personal responsable del cuidado de su menor hija y por tanto se encuentra dentro del grupo población vulnerable.
50. Por tales consideraciones, esta Sala advierte que la impugnante se encuentra dentro de la población vulnerable.
51. Por otro lado, en el expediente administrativo obra la Resolución N° 393-2023-SGGTH-GAF-MSS del 15 junio de 2023, a través de la cual la Entidad le otorgó teletrabajo a la impugnante por el periodo del 19 de junio al 18 de julio de 2023, en atención al Memorándum N° 152-2023-SGPUC-GDU-MSS que identifica a la impugnante en puesto teletrabajable.
52. Al respecto, el Memorándum N° 152-2023-SGPUC-GDU-MSS del 2 de mayo de 2023, remitido por el Subgerente de Planeamiento Urbano y Catastro a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, señala lo siguiente:
- “(…)
Al respecto se informa que se atendió lo solicitado con el Memorándum N° 137-2023-SGPUC-GDU-MSS, remitiendo la información a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, de los puestos que son Teletrabajables, a fin de que sean evaluados por su despacho.
- Asimismo, se adjuntan al presente el memorándum N° 137-2023-SGPUC-GDU-MSS y la matriz de criterios del puesto para teletrabajo, debidamente llenado por los servidores antes indicados para la evaluación pertinente de factibilidad del teletrabajo.”*
53. Sobre el particular, el Memorándum N° 137-2023-SGPUC-GDU-MSS del 29 de marzo de 2023, remitido por la Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, señala expresamente 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. 028-2016-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”

“(…)

Sobre el particular, debo manifestarle que esta Subgerencia cuenta con dos servidoras civiles, que son responsables del cuidado de sus menores hijos y sus padres que son personas adultas mayores, por lo que esta unidad orgánica, de acuerdo a lo indicado en el reglamento D.S. N° 002-2023-TR, de la Ley N° 31572 en el art. 30° inciso 30.1, “Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros 30.1 La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad gestante y en periodo de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, (...), norma legal dentro de la cual se encuentran las 2 servidoras civiles. En razón a ello, se propone para el desarrollo del TELETRABAJO a los puestos que a continuación se detallan:

N°	NOMBRE DEL SERVIDOR	PUESTO DE TRABAJO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN
1	MELISSA TAHUA RAMIREZ	Asesora de Planificación Urbana	D.L. N° 1057 - CAS
2	(...)		

*Asimismo, se adjunta al presente la matriz de criterios del puesto para teletrabajo, debidamente llenado por los servidores antes indicados (...).
(...)”*

54. Adicionalmente, se evidencia que mediante Memorándum N° 550-2024-GTI-MSS del 27 de septiembre de 2024, la Gerencia de Tecnologías de la información informa a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, respecto al uso de plataforma en domicilio, en cuanto que si es factible el trabajo remoto por parte de la impugnante utilizando las aplicaciones de la Entidad, debiendo cumplir con ciertos requisitos.
55. Si bien la Entidad, ha señalado en el acto impugnado que mediante Memorándum N° 491-2024-SGPUC-GDU-MSS del 3 de octubre de 2024, la Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro a la cual pertenece la impugnante ha señalado que “no dispone de puestos teletrabajables” de manera general, el mismo no ha motivado ni señalado de forma particular las razones por las cuales el puesto de la impugnante ya no sería teletrabajable, en atención a lo evaluado en el Memorándum N° 137-2023-SGPUC-GDU-MSS del 29 de marzo de 2023.
56. En ese sentido, se advierte que el puesto de Asesora de Planificación Urbana en la Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro de la impugnante fue identificado como teletrabajable, conforme a lo señalado por la propia Entidad.

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"

57. Entonces, dado que la impugnante acreditó con elementos probatorios suficientes su pertenencia a la población vulnerable, según los términos de la Ley N° 31572 y su Reglamento, **la Entidad debía aplicar preferentemente la modalidad de teletrabajo** para salvaguardar no solo su derecho al trabajo, **sino también su vida y personal, elementos esenciales ligados a la dignidad de la persona humana como eje y derecho fundamental.**
58. En tal medida, la evaluación del teletrabajo debía considerar su pertenencia a la población vulnerable y, de ser necesario, se podía modificar ciertas actividades para que su labor pueda adaptarse a un entorno de teletrabajo. Sin embargo, de la revisión de la Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024, no se advierte que se hubiera hecho la evaluación respectiva y ponderado su condición de población vulnerable, de forma tal que pudiera facilitarse la conciliación entre la vida familiar y laboral.
59. Por tanto, la decisión contenida en el acto impugnado, no se ajusta al marco legal antes desarrollado ni a la interpretación que ha hecho el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre el particular, en favor de la población vulnerable.
60. Por tanto, a criterio de esta Sala, se debe declarar fundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024.

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 MELISSA TAHUA RAMIREZ contra la Resolución Subgerencial N° 654-2024-SGGTH-GAF-MSS, del 4 de octubre de 2024, emitida por la Subgerencia de Gestión de Talento Humano de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO, por lo que se REVOCA el citado acto administrativo.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MELISSA TAHUA RAMIREZ y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO.

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”

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P6

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.

