

RESOLUCIÓN N°372 -2025-DGA-CR

Lima, 24 NOV. 2025

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por don **GUSTAVO OSWALDO DIAZ LA ROSA**, servidor del Congreso de la República, contra la Carta N°2332-2025-DRH-DGA/CR, del 25 de setiembre de 2025, emitida por el Departamento de Recursos Humanos.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 220 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Que, don **Gustavo Oswaldo Díaz La Rosa**, con fecha 27 de agosto de 2025, solicitó el cambio de trabajo de la modalidad presencial a teletrabajo parcial, de miércoles a viernes, por un plazo de 3 meses, adjuntando el Formulario de Autoevaluación de Riesgos para la Seguridad y Salud en el Teletrabajo, sustentando su solicitud en que además de que su puesto es tele trabajable, cumple con los criterios y condiciones para aplicar el cambio de modalidad. Asimismo, sustenta que es la única persona que puede prestar apoyo y asistencia a su madre, quien ha sido diagnosticada con demencia, por lo que, es dependiente y requiere de atención permanente las 24 horas, adjuntando la documentación que acredita dicha condición, señalando que el lugar en que prestará el teletrabajo es la ciudad de Cajamarca.

Que, el Departamento de Recursos Humanos, con Carta N°2168-2025-DRH-DGA/CR, de fecha 02 de setiembre de 2025, señala: "Que el Plan de Implementación de Teletrabajo en el Congreso de la República, aprobado por Resolución N°099-2022-2023-OM-CR y modificado por Resolución N°103-2022-2023-OM-CR, siguiendo lo dispuesto por la ley y su reglamento, establece en el literal b) del numeral 4.3 del Plan de Implementación de cambio de modalidad de trabajo, que corresponde a cada jefatura, en uso de su **facultad directriz, autorizar o denegar la solicitud** de cambio de modalidad (...), es trasladada al Departamento de Recursos Humanos para la revisión respectiva (...). En el presente caso, tras la revisión de la documentación recibida y el análisis efectuado por el Área de Asesoría Laboral, se advierte que la solicitud **no resulta viable** debido a que el Departamento de Recursos Humanos tiene la facultad de implementar acciones administrativas para el mejor cumplimiento del Plan de Implementación de Teletrabajo, siendo este el de realizar "**visitas inopinadas**" como medida de supervisión de la prestación de labores bajo teletrabajo, siendo así el hecho de que realice teletrabajo fuera de la ciudad de Lima impediría llevar a cabo estos mecanismos de control y seguimiento, por dichas consideraciones, invocando la Ley 31572, su reglamento y el Plan de Implementación del Teletrabajo en el Congreso de la República, **deniegan** la solicitud". Contra la citada Carta el recurrente oportunamente interpuso recurso de reconsideración.



Que, el Departamento de Recursos Humanos, con Carta N°2332-2025-DRH-DGA/CR, de fecha 25 de setiembre de 2025, en relación al recurso de reconsideración interpuesto contra la Carta N°2168-2025-DRH-DGA/CR, señaló: "estando a lo expuesto en el Informe N°1941-2025-AAL-DRH/CR, elaborado por el Área de Asesoría Laboral, el cual hago mío, resulta **infundado** lo solicitado".

Que, a su vez, el Informe N°1941-2025-AAL-DRH/CR de fecha 24 de setiembre de 2025, cuyos fundamentos acoge la Carta N°2332-2025-DRH-DGA/CR, señala básicamente que: "el cambio en el modo de la prestación de labores a teletrabajo presentado por el servidor **Gustavo Oswaldo Díaz La Rosa**, no es un derecho que pueda ser exigido bajo el principio de irrenunciabilidad, dado que la sola presentación de la solicitud no es suficiente para que se acate según requerimiento, sino que, por el contrario, debe existir previa evaluación como se ha efectuado en el trámite de su solicitud, y que el Departamento de Recursos Humanos ha comunicado de la denegatoria, sustentado en las normas del numeral 60.2 del artículo 60 del RIT". Hay que tener presente que el literal b) del numeral 4.3 del Plan de Implementación del Teletrabajo en el Congreso de la República señala: que un puesto se encuentre en la lista de puestos teletrabajables, no implica que automáticamente este deba desarrollarse bajo la modalidad de Teletrabajo. Consideramos que el Departamento de Recursos Humanos, ha sustentado su justificación en que, para efectos de la función supervisora resulta imposible que la modalidad de teletrabajo se efectuó en un lugar que impida cumplir al Grupo Funcional de Registro y Control de Personal realizar las visitas inopinadas, es decir, debido a las necesidades operativas del Congreso de la República, se deniega el cambio de modalidad. Además, si por razones operativas, el jefe del servidor necesita la presencia del trabajador en un plazo inmediato, ello no será posible atender, puesto que, no sería nada razonable que en pocas horas el trabajador se traslade para asistir a la oficina donde presta servicios. La modalidad de teletrabajo es una excepción a la regla general, no obstante, se mantiene las mismas obligaciones laborales de aquellos trabajadores que realizan trabajo presencial; en ese sentido, cabe subrayar la falta de capacidad de supervisión adecuada sobre los teletrabajadores es lo que se ha adoptado en la toma de decisión, sustentado en el principio de dirección, y que conlleva a la no autorización del cambio de modalidad de teletrabajo fuera de la ciudad de Lima".



Que, don **Gustavo Oswaldo Díaz La Rosa** con fecha 15 de octubre de 2025, interpuso Recurso de Apelación contra la Carta N°2332-2025-DRH-DGA/CR, del 25 de setiembre del 2025, solicitando se le permita el cambio de modalidad de teletrabajo parcial, señalando entre otros argumentos que: "no se ha tomado en cuenta que la solicitud de cambio de modalidad a teletrabajo, siempre ha sido atendida favorablemente en el modo y forma requerido, conforme es de apreciarse de las documentales que fueron aportadas en el escrito de reconsideración, como pruebas nuevas y que su propia jefatura concedió en varias oportunidades el cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo fuera de la circunscripción de Lima y sin inconveniente alguno". El apelante, detalla que en 3 oportunidades se ha concedido el cambio de modalidad de teletrabajo donde figura una dirección fuera de Lima, por lo que, señala que la posición que se cuestiona resulta incomprensible, teniendo en cuenta que ninguna norma, tanto de orden legal como interno ha variado, por consiguiente, considera que esta denegatoria es un exceso, abuso y hasta un acto de hostilización.

Que, al respecto, la Ley 31572, Ley de Teletrabajo en el numeral 3.1 del artículo 3 establece:

- El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.
- En el numeral 11.1 del artículo 11. Sobre el Lugar **donde se desarrolla el teletrabajo**, establece: El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. Además, en el literal e) del numeral 3. 2 del artículo 3 de la misma norma se precisa, que el teletrabajo puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.

Que, asimismo, el artículo 16 de la ley 31572, establece el Teletrabajo de manera preferente en favor de la población vulnerable y otros, señalando que: "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". En ese contexto, el apelante, habría acreditado que es responsable del cuidado de su madre, quien es una adulta mayor de 85 años, con demencia y discapacidad física que requiere de atención permanente, y que vive en la ciudad de Cajamarca.

Que, en el presente caso el Departamento de Recursos Humanos deniega la solicitud del recurrente de continuar con el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo parcial, de miércoles a viernes fuera de la ciudad de Lima, con el argumento de que conforme al Reglamento Interno de Trabajo, como medida de "**supervisión**" de la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, le corresponde realizar "**visitas inopinadas**" y el hecho de que realice teletrabajo fuera de la ciudad de Lima impediría llevar a cabo estos mecanismos de control.

Que, en relación a la supervisión de la realización del teletrabajo, el artículo 5 de la ley 31572, **coordinaciones para el teletrabajo** señala: "El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador".

Que, al respecto, en el Congreso de la República, mediante Resolución N°099-2022-2023-CR de 27 de abril del 2023, la Oficialía Mayor aprobó el Plan de Implementación del Teletrabajo, el mismo que establece en lo referente a la supervisión y control:



V. Mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, incluyendo los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.

- Numeral 5.1. De conformidad con el artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo, corresponde a cada jefatura realizar la supervisión y evolución del cumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo.
(...)
- Numeral 5.3. la jefatura inmediata del teletrabajador es responsable de adoptar toda medida orientada a supervisar el cumplimiento de las actividades durante el horario laboral. Para ello, verifican y validan las actividades y el trabajo reportado por su personal en el Portal.
- Numeral 5.4. cada jefatura que cuente con personal bajo teletrabajo tiene la obligación de reportar al Departamento de Recursos Humanos el adecuado cumplimiento de las labores de personal a su cargo, como máximo al tercer día hábil del mes siguiente bajo responsabilidad

Que, en consecuencia, conforme a norma citada en el párrafo precedente, la misma que regula y establece las condiciones en las que se lleva a cabo el Teletrabajo, es responsabilidad del jefe inmediato la supervisión del cumplimiento de las actividades durante el horario laboral del teletrabajo.

Que, en lo relativo a la puntualidad y permanencia en el puesto, el Reglamento Interno de Trabajo establece:

Artículo 60.- Responsabilidades de los jefes

60.1 Es responsabilidad de cada jefe:

- a) Supervisar el inicio inmediato de las labores efectivas del personal a su cargo una vez que el servidor se ha incorporado a su puesto de trabajo.
- b) Supervisar la permanencia del personal a su cargo en sus respectivos puestos, durante la jornada laboral.
- c) Controlar y, en su caso, dar aviso al grupo funcional de registro y control de Personal de la demora injustificada en la llegada al puesto de trabajo, una vez registrado el ingreso del personal a su cargo, así como el uso excesivo del tiempo autorizado para gestiones personales dentro de la jornada, incluyendo el periodo de refrigerio.

60.2 Para efectos de su función supervisora, los jefes pueden solicitar al grupo funcional de Registro y Control de Personal que realice una visita de verificación, sin perjuicio de las que este realice de oficio o por requerimiento superior.

Que, de la lectura textual de la norma antes glosada, se evidencia que la supervisión de la permanencia del personal en sus respectivos puestos durante la jornada laboral, en principio es responsabilidad del jefe inmediato, así como el controlar y dar aviso al grupo funcional de Registro y Control de Personal de la demora injustificada en la llegada al puesto de trabajo, y del uso excesivo del tiempo autorizado para gestiones personales dentro de la jornada, incluyendo el periodo de refrigerio, pudiendo para efectos de cumplir con su función supervisora, solicitar al grupo funcional Registro y Control de Personal que realice una "visita de verificación".



Que, sin embargo, dicha supervisión tal como el Reglamento Interno de Trabajo lo prevé, en el caso específico de los servidores que realizan teletrabajo, no puede efectuarse de manera efectiva, por cuanto, dada la característica principal de esta especial prestación de labores, no se requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, contrariamente a ello, las funciones se desempeñan en el lugar señalado por cada servidor, que usualmente viene a ser su domicilio, por lo que, la verificación del inicio inmediato de labores una vez registrado el ingreso, la permanencia en su respectivo puesto, la demora injustificada en la llegada al puesto de trabajo una vez registrado el ingreso, así como el uso excesivo del tiempo autorizado para gestiones personales, incluyendo el periodo de refrigerio, no es factible de ser supervisado "a través de una visita inopinada", que en esta modalidad, lo único que se podría verificar es que el servidor se encuentre físicamente en el lugar indicado en la que prestará sus servicios, correspondiendo al jefe inmediato, efectuar la supervisión de dicha modalidad de trabajo, ello a través de la verificación y validación de las actividades y el reporte en el Portal, tal como lo prevé el Plan de Implementación del Teletrabajo.

Que, en relación a esta controversia, es importante señalar la facultad que tiene el teletrabajador conforme al numeral 11.1 del artículo 11 de la ley 31572, de decidir de manera libre el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo, informando al empleador antes del inicio de la prestación de labores, siendo esta norma de mayor jerarquía que el Plan de Implementación del Teletrabajo y que el propio Reglamento Interno de Trabajo, debe ser aplicada al caso que nos ocupa, resultando en consecuencia viable que el servidor **Gustavo Oswaldo Díaz La Rosa**, pueda laborar bajo la modalidad de teletrabajo parcial, fuera de la ciudad de Lima, no solo por cuanto esta acreditado que su puesto es teletrabajable, sino su condición de encontrarse al cuidado de su madre que es una persona vulnerable que vive fuera de la ciudad de Lima, teniendo en cuenta el objetivo del teletrabajo fomentar el bienestar, la integridad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del personal. Además, esta misma modalidad de teletrabajo parcial fuera de la ciudad de Lima, habría sido concedido hasta en 3 oportunidades al apelante.

Que, por las razones antes expuestas, resulta viable que el servidor **Gustavo Oswaldo Díaz La Rosa** pueda continuar desempeñando labores bajo la modalidad de teletrabajo parcial, fuera de la ciudad de Lima, resultando en consecuencia, **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto contra la Carta N°2332-2025-DRH-DGA/CR.

Que, conforme al literal j), del artículo 18 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Servicio Parlamentario, corresponde a la Dirección General de Administración resolver en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos por resoluciones emitidas por el Departamento de Recursos Humanos.

Estando a lo opinado por el Área de Asesoría Jurídica de la Oficina Legal y Constitucional del Congreso y conforme a las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Parlamentario, aprobado mediante Resolución 135-2024-2025-OM-CR del 25 de julio de 2025;



SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar **FUNDADO** el Recurso de apelación interpuesto por don **GUSTAVO OSWALDO DIAZ LA ROSA**, servidor del Congreso de la República, contra la Carta N°2332-2025-DRH-DGA/CR, del 25 de setiembre de 2025 emitida por el Departamento de Recursos Humanos, correspondiendo en consecuencia, se le autorice a continuar realizando teletrabajo parcial fuera de la ciudad de Lima, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- NOTIFICAR la presente resolución al señor **GUSTAVO OSWALDO DIAZ LA ROSA** y al Departamento de Recursos Humanos, para los fines correspondientes.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.



MARIO FERNANDEZ GARIBAY
Director General de Administración
CONGRESO DE LA REPÚBLICA