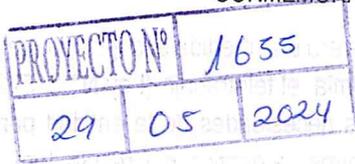


“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”



## Resolución Directoral N° 001650 -2024-UGEL-Hbba.

Huancabamba, 04 JUN 2024

**Vistos;** el Informe de Discapacidad emitido por el Establecimiento de Salud “Jesús Guerrero Cruz de Huancabamba la Resolución de Presidencia N° 03320-2015-SEJ/REG-CONADIS, la Resolución Directoral N° 02812-2018-CONADIS/DIR-SDR, el expediente N° 8667-2024, el Informe N° 0359-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H/RR.HH.D., el Informe Legal N° 120-2024-GOB.REG.PIURA.DREP-UGEL-HBBA-AAJ, el Memorandum N° 259-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-D., la Hoja de Envío N° 839-2024-EPER.UGEL-HUANCABAMBA, con veintitrés (23) folios útiles;

### CONSIDERANDO:

Que, es finalidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba, garantizar y fortalecer el normal desarrollo de las actividades técnico pedagógico y administrativas del ámbito de su jurisdicción, establecido en el Art. 77° inciso a) de la Ley General de Educación;

Que, mediante Expediente administrativo N° 8667 del 15 de mayo del 2024, el señor José Humberto CRUZ ALVERCA, identificado con DNI N° 03241717, servidor contratado en esta Sede Administrativa, con el cargo de secretario, bajo la modalidad del Régimen Laboral D.L. 276, está solicitando cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, por motivos de salud, al haber sufrido un accidente de tránsito, como consecuencia de lo cual, en la actualidad tiene complicaciones en su estado de salud, hecho que le dificulta trasladarse diariamente al centro de trabajo, teniendo en cuenta que, como consecuencia de su accidente se desplaza en silla de ruedas;

Que, Informe N° 0359-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H/RR.HH.D, emitido por el Encargado de Recursos Humanos, quien refiere, que se debe autorizar al servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, a realizar sus labores en la modalidad de TELETRABAJO, en su domicilio, calle Ayabaca N° 514, Huancabamba, en la modalidad de teletrabajo total, (se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el teletrabajador lo estime necesario o en que lo requiere el empleador), el mismo que se otorgará con efecto retroactivo al 15 de mayo, hasta el 31 de agosto del año 2024. Solicita un informe legal al respecto, sobre la procedencia de la autorización a don José Humberto CRUZ ALVERCA, a realizar sus labores en la modalidad de TELETRABAJO;

Que, el sub numeral 1.1 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019 (en adelante TUO de la Ley N° 27444), establece sobre el principio de legalidad: “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferida”, de igual manera el principio de legalidad “Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarca dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, sus modificatorias, la presente ley y sus reglamentos”;

## Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables en el marco de la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo:

En este punto, corresponde precisar que 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 (Ley N° 31572) 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;

La Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante Ley N° 31572), 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;

Al respecto, cabe precisar que las entidades públicas aplican el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles; 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;



Sobre el particular, es importante indicar que la determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas consiste en una evaluación objetiva, de manera que, se priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades. En ese sentido, la implementación de la modalidad del teletrabajo debe concordar con la naturaleza de las funciones y servicios que prestan las entidades, y se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos;



Asimismo, se debe tener en cuenta que, el cambio en el modo de la prestación de labores que presente el servidor civil para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que, por el contrario, las entidades públicas podrán o no implementar dicho cambio en el modo de la prestación de labores, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales;



En cuanto a la aplicación del teletrabajo, resulta importante remitirnos a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 31572:



**Artículo 9. Aplicación del teletrabajo (...)** 9.3 *El trabajador o 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. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.* 9.4 *El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.* 9.5 *En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles. (Énfasis añadido) ;*



De ello se puede advertir que, si la entidad pública no da respuesta dentro del plazo de 10 días hábiles de presentada la solicitud de teletrabajo por parte del servidor, esta se entiende por aprobada. No obstante, el empleador -en uso de su facultad directriz y por razones debidamente motivadas-, puede disponer que el servidor civil varíe la modalidad de prestación de sus labores de presencial a teletrabajo o viceversa. Para tal efecto, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe comunicar al servidor civil el cambio de modalidad, con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, mediante cualquier soporte físico o medio digital señalados para tal fin, en los que se pueda dejar constancia;

Por lo tanto, la modificación de la modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, no es definitiva, toda vez que la entidad pública puede disponer su variación en los términos antes mencionados;

En ese sentido se cuenta con el DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR - REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO, con respecto al TELETRABAJO EN FAVOR DE LA POBLACIÓN VULNERABLE Y OTROS, en el Artículo 30° del Reglamento, mencionada a aquellos Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable:

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;

(...)

Artículo 31.- Facilidades otorgadas por el/la empleador/a público y/o privado El/la empleador/a público y/o privado brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al personal vulnerable y otros, capacitando e informando oportunamente al/a la teletrabajador/a sobre las medidas y condiciones respecto a la modalidad del teletrabajo implementado en su organización. En el caso del teletrabajador/a con discapacidad debe tener en cuenta las formas de comunicación elegidas por la persona;

En ese orden de ideas ha quedado demostrado que el Servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, se encuentra amparado por la norma del Teletrabajo y su Reglamento al ser considerado dentro de la población vulnerable, tal como ha quedado demostrado sufre de una discapacidad. Por consiguiente, resulta procedente amparar su petición de variar las prestaciones de sus labores de presencial a realizar teletrabajo total;

que se otorgue teletrabajo total al servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, por estar considerado dentro de población vulnerable a la que ampara la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo. El mismo que se otorgará con de acuerdo a lo sugerido por el Encargado de Recursos Humanos.

Que, en la parte final del Informe N°120-2024-GOB.REG.PIURA.DREP-UGEL-HBBA-AAJ, la Encargada de Asesoría Jurídica de la UGEL Huancabamba, recomienda, que se otorgue teletrabajo total al servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, por estar considerado dentro de población vulnerable a la que ampara la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo. El mismo que se otorgará con de acuerdo a lo sugerido por el Encargado de Recursos Humanos;

Estas entidades públicas puede aplicar el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles; 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;

Que, mediante Memorandum N° 259-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-D., I Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba, hace llegar el informe legal respecto de la autorización de realizar Teletrabajo del servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, por lo que es procedente materializar el presente acto administrativo;

Estando a lo informado por el encargado de Recursos Humanos, por la Encargada de Asesoría Jurídica, lo dispuesto por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba, el Encargado de la Oficina de Recursos Humanos, según Hoja de Envío N° 839-2024-EPER-UGEL-HUANACABAMBA, y;

De conformidad con, la Ley N° 31572, el D.S. N° 002-2023-TR, el D.S. N° 004-2019-JUS, la R.D.R. N° 003612-2024, y la Ordenanza Regional N° 355-2016-GRP-CR, que aprueba el "Reglamento de Organización y Funciones de las Unidades de Gestión Educativa Local", y;

En uso de las facultades conferidas mediante Ordenanza Regional N° 258-2013-GRP-CR;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- AUTORIZAR con Eficacia anticipada a partir del 15 de mayo de 2024 al 31 de agosto de 2024,** el cambio de la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo al servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, Secretario I de la UGEL Huancabamba, en su domicilio calle Ayabaca N° 514 Huancabamba, por estar considerado dentro de la población vulnerable, en amparo de la Ley N° 31573, Ley del Teletrabajo y el D.S. N° 002-2023-TR.

**ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR** a la Unidad de Administración donde labora el servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, establecer el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador, para lo cual, el servidor está sujeto a las obligaciones y condiciones establecidos en los artículos 10° y 20° del D.S. N° 002-2023-TR., Reglamento de la Ley N° 31572- Ley de Teletrabajo.

**ARTÍCULO 3°.- DISPONER** que en aplicación a lo dispuesto por el artículo 14° de la Ley N° 31572, la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba, debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**ARTÍCULO 4°.- NOTIFIQUESE,** la presente Resolución al servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, así como a las diversas área de la UGEL Huancabamba de la forma y plazos que dispone el D.S. N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 -del Procedimiento Administrativo General.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, ARCHÍVESE,

**Dra. SEGUNDA ANGELITA BIZUETA LOZADA**  
DIRECTORA (E) DE LA UNIDAD  
DE GESTION EDUCATIVA  
HUANCABAMBA



SABL/D.UGEL(E)  
HDB/JUA(E)  
MAAG/EE.RR.HH.  
TOMMY/TÉC.ADM.II