

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

PROYECTO N° 2429
28 10 2024



Resolución Directoral N° 002434 -2024 UGEL-Hbba.

Huancabamba, 07 NOV 2024

Vistos; la R.D. N° 001650-2024-UGEL-Hbba., el expediente N° 11843-2024, el Acta IN SITU, celebrada el 25 de setiembre de 2024, el Informe N° 773-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H/RR.HH.D., Informe N° 228-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA-AAJ, la Hoja de Envío N° 2975-2024-EPER.UGEL-HUANCABAMBA, con veintitrés (23) folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, la Unidad de Gestión Educativa Local, es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia tal como lo establece la Ley N° 28302 que modifica el primer párrafo del Art. 73° de la Ley General de Educación, concordante con el Art. 141° de su Reglamento;

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 Informe N° 773-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H/RR.HH.D., presentado por el encargado de Recursos Humanos, mediante el cual solicita al área de Asesoría Jurídica, emita opinión legal si procede o no la autorización para realizar labores bajo la modalidad de TELETRABAJO, presentado por el servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, con fecha 02 de setiembre del año 2024;

Que, con acta de constatación in situ, suscrita por la responsable de la oficina de bienestar social y el director del sistema de administración II, y el administrado José Humberto CRUZ ALVERCA, la misma que se realizó en su domicilio del administrado, con la finalidad de evidenciar el estado de salud que ostenta;

Que con expediente N° 11843 del 2 de setiembre de 2024, el servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, con fecha 02 de setiembre del año 2024, peticona la continuidad de cambio de modalidad de trabajo que viene desempeñando de TELETRABAJO, en virtud de la Ley N° 35572, asimismo manifiesta que es un servidor contratado de la entidad UGEL Huancabamba, inmerso dentro del régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, de igual manera adjunta su Resolución Directoral N° 02812-M-2018-CONADIIS-SDR, de fecha 11 de junio 2018, mediante la cual se incorpora al Registro de Personas con Discapacidad del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad al administrado, y debido a su discapacidad tiene dificultades para trasladarse diariamente a su centro de trabajo, por lo que invoca al buen espíritu de trabajo se continúe por la modalidad que viene desempeñando en virtud a lo otorgado mediante Resolución Directoral N° 01650-2024-UGEL-HHBA, de fecha 04 de junio 2024, en donde esta entidad autoriza con eficacia anticipada a partir del 15 de mayo de 2024 al 31 de agosto 2024, el cambio de la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo al administrado (...);

Que, de la revisión de los documentos obrantes en los antecedentes materia de análisis se determina lo siguiente:

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al/a la menor de edad y al/a la impedido/a que trabajan;



Que, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo y se promueven políticas públicas para garantizar su desarrollo; asimismo, establece su ámbito de aplicación a todos/as los/as servidores/as civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores/as de las instituciones y empresas privadas, sujetos/as a cualquier régimen laboral;

Que, asimismo el artículo 3 de la citada Ley, define al teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado de las labores, sin la presencia física del/de la trabajador/a o servidora civil en el centro de trabajo con la que mantiene vínculo laboral.

Sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

El artículo 16, numeral 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;

El numeral 16.2 del reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

Artículo 17. Teletrabajo en situaciones especiales (...); 17.2 Frente a las situaciones especiales señaladas en el numeral 16.1, los empleadores tienen la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda: a) Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones. (...).

Que, por su parte, el artículo 32 del Reglamento regula el siguiente procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de aquellos trabajadores pertenecientes a poblaciones vulnerables:

Artículo 32.- Procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros 32.1 Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.

En cuanto al plazo que tiene la entidad para dar respuesta a la solicitud de teletrabajo.

En cuanto al plazo que tiene una entidad para dar respuesta a la solicitud del teletrabajo, resulta importante remitimos a lo dispuesto en el artículo 9° de la 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.**

Que, por su parte el artículo 18° del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR, señala el Procedimiento de cambio de modalidad 18.1 El/la trabajador/a y/o servidor/a civil puede solicitar al/a la empleador/a público y/o privado el cambio de modalidad

de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. Para ello debe cursar una comunicación al/a la empleador/a público y/o privado, a través de los canales de comunicación correspondientes, digitales o presenciales, señalados para tal fin. El/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud en virtud a los criterios de evaluación establecidos en el artículo 14 del presente reglamento.

Luego de recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el/la empleador/a público y/o privado debe **brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el/la empleador/a público y/o privado debe sustentar las razones que justifican dicha decisión. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del/de la trabajador/a y/o servidor/a civil supone la aprobación de la solicitud, (...).**

Que, asimismo el artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 31572, establece que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores orientada a la necesidad organizativa de la entidad, entendiéndose como tal a las necesidades de organización, gestión u otras con la finalidad de alcanzar sus objetivos.

Se debe precisar que la oficina de asesoría jurídica proceda a emitir opinión legal en conformidad al artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General La Ley 27444, precisa en el que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado; En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional señala, en términos exactos, lo siguiente: "Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral de la actividad administrativa.

Que, en la parte concluyente del Informe N° 228-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA-AAJ 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.

Por consiguiente, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, cuya implementación se ejecuta en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Forma parte de las políticas públicas que busca su aplicación preferente en favor de las poblaciones vulnerables, con el fin de facilitarles mejores oportunidades laborales y mejores niveles de calidad de vida y productividad; En tal sentido, 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, en el presente caso el servidor adjunta su resolución directoral N° 02812-M-2018-CONADIS-SDR, en donde se incorpora al "Registro nacional de Personas con Discapacidad", por tanto es persona vulnerable, asimismo de acuerdo a la constatación in situ se corrobora su estado de salud.

Por otro lado, el administrado con fecha 02 de setiembre del año en curso petitiona la continuidad de cambio de modalidad de trabajo, (teletrabajo), toda vez que ya esta entidad ha emitido la resolución directoral N° 001650-2024-UGEL-HBBA de fecha 04 de junio, autorizado el cambio de la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo; por tanto al haber superado el plazo desde la fecha de presentación de su solicitud 02 de setiembre 2024, se encuentra inmerso en lo que prevista en los últimos párrafos del Artículo 9.1 De la Ley de teletrabajo, que trata sobre la aplicación del teletrabajo 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



381800

aprobado, asimismo en lo que señala el segundo párrafo del artículo 18.1 del reglamento de la Ley de Teletrabajo que señala "Luego de recibida la comunicación por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el/la empleador/a público y/o privado debe brindar una respuesta al/a la trabajador/a y/o servidor/a civil, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. (...), TRANSCURRIDO EL PLAZO SIN RESPUESTA A LA SOLICITUD DEL/DE LA TRABAJADOR/A Y/O SERVIDOR/A CIVIL SUPONE LA APROBACIÓN DE LA SOLICITUD, (...).

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, el hecho de pertenecer a las poblaciones vulnerables es un criterio o condición asociada al servidor civil que las entidades públicas deberán evaluar al momento de implementar el teletrabajo, considerando el fomento y la aplicación preferente del teletrabajo a dichas poblaciones, en atención de la especial protección que la Constitución Política del Perú y la Ley N° 31572 les otorga.

Que, en la parte final del Informe N° 228-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA-AAJ, el Encargado del área de Asesoría Jurídica de la UGEL Huancabamba, es de la recomendación de declarar FUNDADA LA PETICION presentada por el servidor José Humberto CRUZ ALVERCA, de continuidad de cambio de modalidad de trabajo, de presencial a teletrabajo, presentada con fecha 02 de setiembre del año 2024, toda vez que se da por aprobado, al no haberse dado respuesta dentro del plazo de 10 días, en virtud a los que prescribe la Ley N° 31572, y su Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Dicho derecho deberá ser otorgado con eficacia anticipada, desde el 02 de setiembre del año en curso, hasta el 31 de diciembre del año 2024, dicho periodo se encuentra supeditado a que el jefe de recursos humanos estime variar la condición de trabajo, 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;

Encargar, al Director de Sistema Administrativo II, dotar los medios y herramientas necesarias para la realización de su labor por la modalidad de teletrabajo, asimismo deberá, verificar el cumplimiento de sus labores en virtud de los procedimientos previstos en la Ley N° 31572, y su Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Esta entidad deberá oficiar, al Ministerio de Trabajo y promoción de empleo en conformidad a lo previsto en la Ley N° 31572 de Teletrabajo

Se exhorta al encargado de Recursos humanos, deberá, implementar el plan del teletrabajo, el mismo que se formula de acuerdo a las necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de esta entidad UGEL Huancabamba en conformidad a lo que prescribe el artículo 36 del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR., siendo procedente materializar el presente acto administrativo;

Estando a lo informado por el encargado de Recursos Humanos, por el Encargado de Asesoría Jurídica, lo dispuesto por, el Encargado de la Oficina de Recursos Humanos, según Hoja de Envío N° 2975-2024-EPER-UGEL-HUANCABAMBA, 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:

002434

ARTÍCULO 1°.- AUTORIZAR con Eficacia anticipada a partir del 2 de setiembre de 2024 al 31 de diciembre 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°.- EXHORTAR al Encargado de Recursos Humanos, para que implemente el Plan del Teletrabajo, el mismo que se formula de acuerdo a las necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de esta entidad UGEL Huancabamba, en conformidad a lo que prescribe el artículo 36° del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

ARTÍCULO 5°.- 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,



Dña. SEGUNDA ANGELITTA BIZUETA LOZADA
DIRECTORA (E) DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA
HUANCABAMBA



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

003184

TO: [Illegible]

FROM: [Illegible]

SUBJECT: [Illegible]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

