

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"



Resolución Directoral

Nº 079-2024-GRP-GGR-DGA/DRH

Cerro de Pasco, noviembre 14 de 2024

EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO

VISTOS:

Informe N°0026-2024-GRP-GGR/DGA-DAP/UCP-JAE, de fecha 14 de agosto de 2024, Informe N° 0387-2024-GRP-GGR-DGA-DAP/UPAT, de fecha 20 de agosto de 2024, Informe N° 5641-2024-GRP-GGR-DGA/DAP, de fecha 20 de agosto de 2024, Informe N° 006-2024-GRP-GGR-DGA/DRH-TT-IBB, de fecha 22 de agosto de 2024, Informe N°06-2024-GRP/DRH-CSSST-MO, de fecha 14 de octubre de 2024, Informe N° 046-2024-2024-GRP-GGR-DGA/DRRH-CORD.SST/G, de fecha 17 de octubre de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, en marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la ley N° 27680-ley de forma constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; "los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia cuyo finalidad esencial es fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo".

Que, la Dirección de Recursos Humanos es un órgano de tercer nivel organizacional, depende de la Dirección General de Administración, encargada de planificar, coordinar, ejecutar y evaluar los procesos técnicos del Sistema de Personal. Sus funciones de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones - ROF es emitir Resoluciones Directorales en base a sus competencias y atribuciones en materia de sus competencias y normas legales. Así mismo procesar Resoluciones Directorales de acuerdo a la delegación de atribuciones referentes a los procesos técnicos del sistema de personal;

Que, mediante Informe N°0026-2024-GRP-GGR/DGA-DAP/UCP-JAE, de fecha 14 de agosto de 2024, la servidora **Julia ATAHUAMAN ESTEBAN**, en su condición de personal nombrado, en la Unidad de Patrimonio, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°276, solicita laborar en la modalidad de prestación de labores a teletrabajo en amparo de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo modificado por la ley N°32102, a razón que tiene problemas de salud, como son de cardiovasculares;

Que, respecto a la aplicación del teletrabajo, al Artículo 9, aplicación del teletrabajo, seguidos en sus numeral 9.1, 9.4 y 9.5 establece los siguientes:

9.1 establece que las partes pactan en el contrato de trabajo o en el documento anexo a este o en otro medio válido, el inicio de o durante la vigente de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso el cambio de modalidad afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo a los en mediación y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad;

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";

Que, respecto al Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros, según el Artículo 16 de la Ley, prescribe lo siguiente:

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 periodo de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"



Resolución Directoral

Nº 079-2024-GRP-GGR-DGA/DRH

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.

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

Que, con relación a las modalidades del teletrabajo, el Artículo 4 del Reglamento, establece lo siguiente:

4.1 De acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser de manera total o parcial:

a) Teletrabajo total: Es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el/la teletrabajador/a lo estime necesario o en que lo requiera el/la empleador/a público y/o privado.

b) Teletrabajo parcial: Es aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

4.2 Asimismo, conforme señala el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser permanente o temporal, según el plazo acordado entre las partes.

Que, a través de la ley N° 32102, ley que modifica los derechos y deberes de los teletrabajadores de la Ley N° 31572, ley del teletrabajo, que regula 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 se promueven políticas públicas para garantizar su desarrollo; asimismo, establece su ámbito de aplicación a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de la instituciones y empresa privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral, y demás disposiciones que regulan el teletrabajo:

Que, mediante la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo señala en su principio de protección que;

"Los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben pretender a; a) que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, b) que las condiciones sean compatibles con el bienestar y la dignidad con los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores";

Que, Mediante el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se aprueba el Reglamento de la ley N° 31572-ley de teletrabajo modificado por la ley N° 32102, con el objeto de establecer disposiciones reglamentarias para la aplicación de la ley con la finalidad de que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del empleador público o privado, respecto a la provisión de equipos digitales y servicio de acceso del internet será a cargo del servidor no generando compensación alguna;

Que, según el Informe N° 046-2024-GRP-GGR-DGA/DRRHH-CORD.SST/G, de fecha 17 de octubre de 2024, emitido por la Eco. Iliana BERNUY BLANCO, en calidad de Coordinadora de Seguridad de Salud en el Trabajo Gorepa, la misma que adjunta el Informe 06-2024-GRP/DRH-CSSST-MO, emitida por el médico ocupacional Dra. Margoth Betina PEÑARES PEÑALOZA, según su análisis vertido, indicando que es viable para optar por la modalidad especial de prestación de servicios – TELETRABAJO PARCIAL por motivos de salud, a razón del diagnóstico actual de síndrome de túnel carpiano (G56.0), síndrome del manguito rotatorio (M75.1), artritis reumatoidea seropositiva, secuelas de enfermedades infecciosas y parasitarias no especificadas (B94.9), y acción de hipersensibilidad de las vías respiratorias superiores, sitio no especificado (J39.3), a favor de la servidora **Julia ATAHUAMAN ESTEBAN**, En su condición de nombrado, bajo modalidad del Decreto Legislativo N° 276, conforme a la ley N° 31572, Ley del teletrabajo modificado por la ley 32102;

En esa línea en el numeral 3.1, del artículo 3 de la ley N° 31572, modificado por la ley N° 32102, define al teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado de sus labores, sin la presencia física del/de la trabajador/a o servidora civil en centro de trabajo con la que mantiene vínculo laboral;

Al respecto según la ley N° 32102, que modifica la ley N° 31572 ley de teletrabajo, en el artículo 21. numeral 21.1. señalando que;



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"



Resolución Directoral

Nº 079-2024-GRP-GGR-DGA/DRH

21.1 "El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. 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. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo".

Así mismo, el numeral 9.4 del artículo 9 de la ley N° 31572, ley del Teletrabajo, modificado por la ley N° 32102, establece que;

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 contara con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores".

En uso de facultades y atribuciones conferidas por la ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y sus modificatorias por la ley N° 27902 y la ley N° 28013, según sus reglamentos y funciones del Gobierno Regional de Pasco;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONCEDER, la modalidad especial de prestación de servicios – **TELETRABAJO PARCIAL**, a partir del 15 de noviembre al 15 de diciembre de 2024, a la servidora **Julia ATAHUAMAN ESTEBAN**, En su condición de nombrado de la Unidad de Patrimonio, bajo modalidad del Decreto Legislativo N° 276, conforme a la ley N° 31572, Ley del Teletrabajo modificado por la ley 32102, por el lapso de tiempo de un (01) mes.

- Actividades presenciales. 15 días al mes
- Actividades No Presenciales (Teletrabajo): 15 días al mes

ARTÍCULO SEGUNDO.- HACER, de conocimiento la presente resolución al responsable o jefe inmediato de la Unidad de Patrimonio del Gobierno Regional de Pasco, para la supervisión de las labores que realizara la Seividora **Julia ATAHUAMAN ESTEBAN**, En la modalidad de Teletrabajo, la misma que serán presentados los informes de labores a su jefe inmediato.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR, la presente resolución a la parte interesada, a los órganos administrativos pertinentes de Gobierno Regional de Pasco y al legajo personal del interesado para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

C.c
Archivo.



MAG. JORGE LUIS CABELLO VENTOCILLA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

SISGEDO

Reg. Doc: 02828863

Reg. Exp: 01650560