



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Trujillo, 10 de Marzo de 2025

RESOLUCION SUB GERENCIAL N° -2025-GRLL-GGR-GRA-SGRH

VISTO:

La Solicitud N° 000001-2025-GRLL-GGR-GRAM-LAA, Solicitud N° 000003-2025-GRLL-GGR-GRAM-LAA, Carta N° 000057-2025-GRLL-GRA-SGRH, Solicitud N° 000004-2025-GRLL-GGR-GRAM-LAA,y;

CONSIDERANDOS:

Que, el servidor **Lenin Fernando Araujo Araujo**; interpone recurso de reconsideración a lo resuelto en la carta N° 00007-2025-GRLL-GGR-GRA-SGRH a través de la cual se deniega el pedido de acogimiento a la modalidad de teletrabajo;

Que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 120 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, “120.1. frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos”. Asimismo, el artículo 217 de la citada norma legal precisa: “217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo”, concordante con lo dispuesto en el artículo 218 de la citada norma, que señala como recursos administrativos: a) *Recurso de reconsideración* y b) *Recurso de apelación*.

Que, **en cuanto al recurso de reconsideración**, según el artículo 219 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, “El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación”. Siendo que, al existir instancia superior competente para resolver, es que necesariamente el administrado al interponer recurso de reconsideración debe adjuntar prueba nueva.

Que en cuanto a los **antecedentes**, de acuerdo a lo peticionado, estando al recurso interpuesto, se tienen los siguientes antecedentes:

- a) El señor **Lenin Fernando Araujo Araujo** (en adelante el servidor) mediante solicitud de fecha 24.01.2025 peticiona el “Acogimiento a la modalidad laboral del teletrabajo parcial, en el marco de la Ley N° 31572 y Resolución Gerencial Regional N° 000103-2023-GRLL-GGR”. Al respecto, cabe destacar que, dicha solicitud





“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- únicamente fue dirigida a su jefe inmediato -Gerente Regional del Ambiente- y jamás fue puesta en conocimiento de esta Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- b) Posteriormente, con fecha 11.02.2025 el servidor presentó ante esta Sub Gerencia un nuevo escrito con la sumilla **“Solicitud de acogimiento al silencio administrativo positivo”** manifestando que ante la omisión de dar respuesta a su solicitud primigenia de fecha 24.01.2025 estaría operando el silencio administrativo positivo, debiéndose aprobar tácitamente su solicitud, pese a que como reiteramos jamás fue remitida o puesta en conocimiento a esta Sub Gerencia de Recursos Humanos.
- c) Mediante **Carta N° 000057-2025-GRLL-GGR-GRA-SGRH** de fecha 19.02.2025 se dio respuesta a la solicitud del administrado de fecha 11.02.2025, denegando su solicitud debido a la necesidad del servicio presencial para el logro de las metas y objetivos estratégicos de la actual gestión del Gobierno Regional de La Libertad.
- d) Finalmente, el servidor con fecha 20.02.2025 presenta su última solicitud con la sumilla **“Reconsideración a lo resuelto en la carta N° 000057-2025- GRLL-GGR-GRA-SGRH”**, manifestando su disconformidad con la decisión comunicada a través de la carta en mención.

Que, en ese contexto, **el servidor sustenta el petitorio** de su recurso de reconsideración, referido en el considerando precedente, en mérito a los siguientes argumentos:

- i. Declara que la respuesta a su solicitud primigenia fue otorgada fuera del plazo legal (10 días hábiles) según la Ley N° 31572, a través de la Carta N° 000057-2025-GRLL-GGR-GRA-SGRH de fecha 19.02.2025, advirtiendo una lentitud administrativa.
- ii. Advierte la existencia de un abuso de derecho institucional y del principio de progresividad laboral.
- iii. Finalmente manifiesta que por parte de esta Sub Gerencia existe una concepción errónea que se tiene sobre el teletrabajo. Si bien es cierto que la modalidad de teletrabajo es una herramienta vital para las personas en situación vulnerable, esto no significa que sea exclusiva de este grupo. Según la Ley N.º 31572, el teletrabajo está orientado a todos los servidores públicos que reúnan los requisitos establecidos, sin discriminación alguna, es decir, no se circunscribe únicamente a las personas que, por alguna característica personal o situación, se encuentran en una posición vulnerable.

Que, la interpretación de que esta modalidad de trabajo solo debe ser utilizada por los servidores con condiciones especiales desconoce totalmente el principio de igualdad de trato y oportunidad que, por ley, debe regir para todos los trabajadores que puedan desempeñar sus funciones de forma remota. Anunciar que se aplica esta medida únicamente a un pequeño grupo es una interpretación distorsionada que contradice abiertamente el sentido original de la normativa y evidencia la falta de comprensión real de su alcance y aplicación.





“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Que, previo al análisis de fondo, corresponde determinar si el recurso interpuesto cumple con los **requisitos de procedibilidad**, de acuerdo a lo previsto en los artículos 218.2 y 219 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, que se detallan a continuación:

- a) Interponerse en el plazo de quince (15) días: El documento por el cual se denegó la solicitud del servidor se emitió con fecha 19 de febrero de 2025 y siendo que el recurso de reconsideración fue interpuesto con fecha 20 de febrero de 2025, se verifica que se encuentra dentro del término de los quince (15) días perentorios para la interposición de los recursos conforme a lo establecido en el artículo 218.2 de la ley acotada.
- b) Sustentarse en nueva prueba: De la revisión del escrito impugnatorio se advierte que no hay prueba nueva, que es requisito exigible para la procedencia del recurso de reconsideración; **por lo que corresponde desestimar el recurso administrativo interpuesto.**

Que, sin perjuicio de lo expuesto, es necesario remitirnos a las normas aplicables al presente caso:

➤ **LEY N° 31572 - LEY DEL TELETRABAJO**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley 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.

Artículo 18. Teletrabajo en la administración pública

18.1 El titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional.

18.2 El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:

a) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores...

➤ **DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR - REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO**

Artículo 18.- 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





"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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.

18.2 El/la empleador/a público y/o privado, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente motivadas, puede disponer que el/la trabajador/a y/o servidor/a civil varíe la modalidad de prestación de sus labores de presencial a teletrabajo o viceversa. Para tal efecto, el/la empleador/a público y/o privado, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe comunicar al trabajador/a y/o servidor/a 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 se pueda dejar constancia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

CUARTA.- Sobre la regulación del teletrabajo en la administración pública *En el marco de sus competencias, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) emite las disposiciones que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público. (Subrayado nuestro)*

Así las cosas y de conformidad al Informe Técnico N° 001125-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 23 de agosto de 2023, 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.

Que, 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.





“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Que, en ese norte, 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 entendería 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.

Que, sobre el caso que nos ocupa, en primer término, señalar que el servidor se viene desempeñando como **abogado especialista en gestión ambiental** en la Gerencia Regional del Ambiente; y es por ello que debido a la naturaleza de las funciones de la Unidad Orgánica y por convenir al servicio Institucional se requiere garantizar disponibilidad presencial para la toma de decisiones inmediatas, la atención de emergencias, y la adecuada prestación de servicios públicos a la ciudadanía. Aunado a ello y en atención al poder de dirección que ostenta el empleador, se pone en manifiesto la necesidad del servicio presencial del servidor para el logro de las metas y objetivos estratégicos de la actual gestión del Gobierno Regional de La Libertad. Siendo necesaria la modalidad presencial de la prestación de sus servicios.

Que, además de ello, el servidor hace mención al Oficio N° 000035-2025-GRLL-GGR-GRAM de fecha 28.01.2025 emitido por la Gerencia Regional del Ambiente, con el cual comunica la “matriz de puestos **susceptibles** para la prestación de servicios de los servidores civiles mediante la modalidad del teletrabajo”, en donde se encuentra comprendido el servidor. No obstante, la misma sirve únicamente de referencia para determinar si el servidor que solicita el cambio a Teletrabajo, reúne las condiciones y requisitos según la normatividad aplicable, así como con la debida autorización y visto buena de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Que, de igual manera, no se ha observado lo estipulado en el Plan de Implementación del Teletrabajo V 01 del Gobierno Regional de La Libertad, emitida en marzo 2023, la que indica: “8.4. Reversibilidad - d) El servidor civil bajo la modalidad presencial que desee cambiar a la modalidad teletrabajo debe solicitarlo a su jefe inmediato exponiendo las razones, para ser evaluada de acuerdo a los criterios determinados”. Y en concordancia con el artículo 18 de la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo - pone en manifiesto la necesidad que el responsable de recursos humanos y los distintos jefes de área de las distintas unidades, estén en constante coordinación a efectos evaluar las distintas solicitudes de teletrabajo presentadas por los servidores.

Que, de la revisión de los actuados, el servidor presentó su primera solicitud de “Acogimiento a la modalidad laboral del teletrabajo parcial, en el marco de la Ley N° 31572 y Resolución Gerencial Regional N° 000103-2023-GRLL-GGR” a su jefe inmediato, el Gerente Regional del Ambiente, y no se observa ninguna aprobación y/o visto bueno del mismo; más aún si dicha solicitud no fue remitida por su jefe inmediato a esa sub gerencia de recursos humanos, para la evaluación respectiva.





“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Por todo lo expuesto, resulta improcedente el recurso administrativo interpuesto por el servidor, pues dicho recurso carece del requisito de procedibilidad; así como también su solicitud de acogimiento a la modalidad de teletrabajo no cuenta con visto bueno y/o aprobación de su jefe inmediato, y finalmente se ha dejado en evidencia la necesidad de la modalidad presencial de la prestación de servicios del servidor **Lenin Fernando Araujo Araujo**.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE el recurso de reconsideración interpuesto por el servidor **Lenin Fernando Araujo Araujo** contra la Carta N° 000057-2025-GRLL-GGR-GRA-SGRH de fecha 19 de febrero de 2025, conforme a las consideraciones expuestas en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – NOTIFICAR la presente resolución al servidor y demás órganos competentes, para los fines consiguientes.

ARTICULO TERCERO. –ENCARGAR, a la Sub Gerencia de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional, cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Documento firmado digitalmente por
ERICK JHON AGREDA LLAURY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

