



Resolución de Gerencia General N° 00032-2025-OEFA/GEG

Lima, 10 de marzo de 2025

VISTOS: Los Informes números 00030 y 00044-2025-OEFA/OAD-URH, emitidos por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Memorando N° 00091-2025-OEFA/OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo (en adelante, **la Ley N° 31572**) 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, es aplicable, entre otros, a las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral;

Que, el numeral 3.1 del artículo 3° de la Ley N° 31572, define al teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores que: (i) es de condición regular o habitual; (ii) se caracteriza por el desempeño subordinado sin presencia física del trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo con la que mantiene vínculo laboral; y, (iii) se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572, dispone que el Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley del Teletrabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, **Servir**) y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la citada Ley;

Que, asimismo, la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572, establece que Servir promueve en las entidades públicas la implementación del teletrabajo, de acuerdo con el nivel de gobierno, enfoque territorial y otros que establezca como necesarios; sin perjuicio de ello, las entidades públicas priorizan la implementación del teletrabajo de acuerdo con los lineamientos que aprueba Servir, pudiendo requerir su acompañamiento para la definición de puestos teletrabajables y las estrategias de seguimiento y supervisión del teletrabajo;

Que, bajo ese contexto, mediante el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo (en adelante, **el Reglamento**) el cual tiene por finalidad que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del empleador público y/o privado, así como al marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo;

Que, el numeral 34.1 del artículo 34° del Reglamento, señala que las entidades públicas están posibilitadas de autorizar, modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo;

Que, asimismo, el artículo 36° del Reglamento, dispone que el mencionado Plan de Implementación es aprobado mediante resolución del titular de la entidad, a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces; y contiene, como mínimo, los siguientes aspectos: (i) criterios de identificación y listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de

teletrabajo y que no genere una afectación en los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35° del Reglamento; (ii) mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo; y, (iii) medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo;

Que, la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento, establece que las entidades públicas deben aprobar su Plan de Implementación de Teletrabajo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación del mencionado reglamento, el cual debe ser comunicado a los/las servidores/as civiles, a través de los medios físicos o digitales que disponga la entidad;

Que, posterior a ello, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE, se aprueba por delegación la “*Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas*” con el objetivo de brindar orientación a las oficinas de recursos humanos en el proceso de implementación del teletrabajo, de tal modo que se brinde información necesaria para que este proceso pueda ser implementado dentro de los plazos establecidos;

Que, en ese marco, mediante la Resolución de Gerencia General N° 00032-2023-OEFA/GEG, modificada con Resolución de Gerencia General N° 00042-2023-OEFA/GEG, se aprueba el “*Plan de Implementación del Teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*”, cuya finalidad es establecer el procedimiento, plazos y formatos para la aplicación e implementación del teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, en el marco de la Ley N° 31572 y el Reglamento;

Que, en atención al marco normativo citado precedentemente, a través de los Informes números 00030 y 00044-2025-OEFA/OAD-JRH, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración sustenta la necesidad de modificar el “*Plan de Implementación del Teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*”, con la finalidad de: (i) regular los requisitos que se deben presentar para la solicitud de teletrabajo; (ii) el desarrollo de capacitaciones presencial o virtuales; (iii) regular el procedimiento a seguir en caso de variación de días; (iv) regular los supuestos de reversión del teletrabajo; (v) la modificación de los formatos de adendas y/o actas de teletrabajo; (vi) regular el teletrabajo para las modalidades formativas u análogas; (vii) la actualización del Anexo N° 1 “*Matriz de identificación de puestos teletrabajables*”; y, (viii) la autorización del teletrabajo en casos de fuerza mayor o caso fortuito;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la institución;

Que, al respecto, el artículo 17° y el literal g) del artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la Entidad, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y de apoyo; y, tiene entre sus funciones, la de emitir resoluciones en el ámbito de su competencia o en aquellas que le hayan sido delegadas;

Que, por su parte, el numeral 76.1 del artículo 76° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **el TUO de la LPAG**) establece que el ejercicio de la competencia es una obligación directa del órgano administrativo que la tenga atribuida como propia, salvo el cambio de competencia por motivos de delegación o evocación;

Que, los numerales 78.1 y 78.2 del artículo 78° del TUO de la LPAG, disponen que la delegación de competencia procede de un órgano a otro al interior de una misma entidad; siendo indelegables las atribuciones esenciales del órgano que justifican su existencia, las atribuciones para emitir normas generales, para resolver recursos administrativos en los órganos que hayan dictado los actos objeto de recurso, y las atribuciones a su vez recibidas en delegación;

Que, en ese sentido, corresponde a la Gerencia General emitir el acto de administración interna que disponga: (i) modificar el “*Plan de Implementación del Teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*”, y, (ii) delegar al Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos la facultad de modificar el “*Plan de Implementación del Teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*”, para el periodo correspondiente al año fiscal 2025;

Con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica y, de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00054-2023-SERVIR-PE, que aprueba, por delegación, la “*Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las entidades públicas*”; y, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el literal g) del artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Modificar el “*Plan de Implementación del Teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*” aprobado con Resolución de Gerencia General N° 00032-2023-OEFA/GEG y modificado con Resolución de Gerencia General N° 00042-2023-OEFA/GEG, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración la comunicación del Plan modificado en el artículo 1° de la presente Resolución a los servidores civiles, a través de los medios físicos o digitales que disponga la Entidad.

Artículo 3°.- Delegar al Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos la facultad de modificar el “*Plan de Implementación del Teletrabajo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*”, durante el año fiscal 2025.

Artículo 4°.- El Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración debe informar trimestralmente a la Gerencia General del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA sobre los actos realizados en virtud de la delegación dispuesta en el artículo 3° de la presente Resolución.

Artículo 5°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en la sede digital del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (www.gob.pe/oefa) en el plazo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.

[MALEGRIA]

MIRIAM ALEGRÍA ZEVALLOS

Gerenta General

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA



"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el OEFA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sistemas.oefa.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 00078617"



00078617