



Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION SUBGERENCIAL N° 258-2025-SGGTH-GAF-MSS

Ref.: DS N° 2158682025
INFORME N°080-2025-PRGI-SGGTH-GAF-MSS
INFORME N°024-2025-MRP-SGGTH-GAF-MSS
ADENDA N° 02 DEL CAS N° 463-2024-MSS

Santiago de Surco, 14 de Abril de 2025

EL SUBGERENTE DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

VISTO: El Documento Simple N° 2158682025, el Informe N° 06-2024-AYLC-SGGTH-GAF-MSS, el Informe N°080-2025-PRGI-SGGTH-GAF-MSS, el Informe N° 024-2025-MRP-SGGTH-GAF-MSS; y actuados, promovidos por la servidora **MIRTA GLADYS PALOMARES CLAROS**, quien desempeña funciones bajo los alcances del régimen laboral especial del Decreto Legislativo N°1057 en la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, y quien **solicita se le otorgue el teletrabajo**, al amparo de la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo, y su modificatoria, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N°28607, y la Ley N° 30305, publicado el 10 de marzo de 2015, establece que las municipalidades son órganos de Gobierno Local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, en concordancia con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, faculta a las municipalidades para ejercer en asuntos de competencia municipal y dentro de los límites que señala la ley;

Que, la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo, que deroga la Ley N°30036, Ley que Regula el Teletrabajo, en adelante Ley N° 31572, tiene como 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 (...)";

Que, con Documento Simple N° 2158682025, la servidora **MIRTA GLADYS PALOMARES CLAROS** solicita se le otorgue el teletrabajo al amparo de la Ley N°31572, bajo los alcances del Plan de Implementación del Teletrabajo en la Municipalidad de Santiago de Surco, debido a su situación de salud delicada;

Que, el Equipo de Trabajadoras Sociales de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano (en adelante la SGGTH), a través del Informe N°080-2025-PRGI-SGGTH-GAF-MSS, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución, describe el resultado del Informe Social efectuada a la servidora **MIRTA GLADYS PALOMARES CLAROS**, en razón a la visita virtual realizada, que refiere lo siguiente:

"(...)

Siendo que, en conformidad con el Informe N° 06-2024-AYLC-SGGTH-GAF-MSS esta Subgerencia cuenta con un puesto teletrabajable, viable para realizar la modalidad teletrabajable.

En caso de la servidora, quien se encuentra en una condición de vulnerabilidad, por estar gestando y tener un diagnostico de riesgo, siendo que le teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, 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, es viable continuar con la modalidad de teletrabajo que viene realizando la servidora Mirta Gladys Palomares Claros, a fin de brindar la protección de la madre y el niño. (...);"





Municipalidad de Santiago de Surco

Que, el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SGGTH, mediante el Informe N° 024-2025-MRP-SGGTH-GAF-MSS, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución, refiere que:

(...)

Encontrándose en vigencia la resolución Gerencial N° 740-2024-GM-MSS que aprobó el Plan de implementación del teletrabajo de la MSS versión 02, así como la legislación vigente que dispone que corresponde al empleador implementar el teletrabajo y debe sujetarse a lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, identificando los peligros, evaluando los riesgos e implementando las medidas correctivas, si fuera necesario.

La servidora adecuó una habitación de su domicilio donde viene realizando el teletrabajo en conformidad al Art. 20.2 del Dec. Sup. N° 002-2023-Tr; se hizo la evaluación de las condiciones de Seguridad en el ambiente donde realiza el teletrabajo de acuerdo al Art. 23.3 de la ley N° 31572.

Se ha determinado que la recurrente viene realizando teletrabajo en forma consecutiva y satisfactoria y; el Equipo Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo de la MSS ha otorgado al recurrente la capacitación correspondiente, así también en esta ocasión se ha cumplido con los requisitos cumpliendo con lo dispuesto en el Plan de implementación del teletrabajo de la MSS y las normas de la materia.

Se recomienda realizar la evaluación de riesgos del lugar de trabajo de la servidora Mirta Gladys Palomares Claros, en conformidad al Art. N° 27.1 del Dec. Sup. N° 002-2023-TR, en forma periódica.

Concluyendo que: “(...) de acuerdo al artículo 16.1 del artículo 16 de la Ley N° 31572, se cumple con el criterio para ser evaluado como teletrabajo.

(...)”

Que, lo expuesto en el párrafo precedente se ratifica en la Declaración Jurada, Formulario de Autoevaluación de Riesgos para la Seguridad y Salud en el Teletrabajo, y Ficha de Levantamiento de Información – IPERC Teletrabajo – SGSST – MSS adjuntos al precitado Informe; siendo que el Plan de Implementación del Teletrabajo señala que el mecanismo del Anexo 03 del Reglamento de la Ley N°31572 solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte de la MSS;

Que, estando al Informe N°080-2025-PRGI-SGGTH-GAF-MSS y al Informe N° 024-2025-MRP-SGGTH-GAF-MSS, que concluyen de manera favorable la petición de la servidora MIRTA GLADYS PALOMARES CORRALES, corresponde amparar la solicitud de la referida servidora y otorgársele el teletrabajo;

Que, en relación al período, de conformidad, con la Adenda N° 02 al contrato Administrativo de Servicios N° 463-2024-MSS, se desprende que se acuerda la prórroga de su contrato por un período de un (1) mes a partir del 01 de abril de 2025 hasta el 30 de abril del 2025; por lo que el otorgamiento de Teletrabajo no podrá superar el 30 de abril de 2025;

Que, en relación a la fecha de autorización para la extensión del teletrabajo, considerando que corresponde la aplicación la figura de eficacia anticipada del acto administrativo, toda vez, que el numeral 17.1 del artículo 17° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, señala: “(...) la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción. (...)”;

Que, de conformidad con la “Guía orientada para implementar el teletrabajo en las entidades públicas” aprobada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°054-2023-SERVIR-PE, se enuncia que cada jefe realiza el control y seguimiento al avance de las actividades de los teletrabajadores a su cargo y determina la frecuencia de este en razón a la naturaleza de las actividades asignadas a cada teletrabajador. Siendo esto así, corresponderá a la Subgerencia de Talento Humano que, en su calidad de jefe inmediato del servidor, disponga





Municipalidad de Santiago de Surco

el desarrollo de las actividades y/o haga ajustes en caso sea necesario, considerando los instrumentos de gestión y el marco normativo aplicable;

Que, a través de la Ley N°32102 se modifica la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores; entre los que se puede señalar, que el teletrabajador está en la obligación de informar el cambio de lugar habitual de teletrabajo y cumplir la jornada laboral;

Que, de conformidad con el literal k) del artículo 12° de la Ley N°31572, incorporada por Ley N°32102, se desprende que la SGGTH, en su condición de jefe inmediato del servidor, le remitirá los documentos que estime pertinente para el desarrollo de funciones, conforme a las características que le describa y disponga su Unidad Orgánica. Ante ello, y de conformidad con el literal f) del artículo 46° del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RISC, corresponde al servidor guardar reserva sobre la información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta;

Que, el numeral 21.1 del artículo 21° de la Ley 31572 señala que “(...) *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 (...)*”; para dicho efecto, el servidor deberá de mantener una constante comunicación con su jefe inmediato y solicitar los permisos necesarios, de conformidad con el RISC vigente de la Entidad, con el uso de papeletas ahí establecidas;

Que, el horario de trabajo, conexión y medios de comunicación entre el servidor y su jefe inmediato será coordinado de manera directa con la SGGTH; respetándose lo establecido en los artículos 5°, 21° y 22° de la Ley N°31572 y su modificatoria;

Que, la jornada de trabajo es la misma que ha venido desarrollando de manera presencial, los medios de comunicación entre el servidor y su jefe inmediato será coordinado de manera directa con la SGGTH, respetándose lo establecido en los artículos 5°, 21° y 22° de la Ley N°31572 y su modificatoria;

Que, de conformidad con el artículo 18° del Reglamento de la Ley N°31572, aprobado mediante Decreto Supremo N°002-2023-TR, el jefe inmediato del servidor, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente motivadas, puede disponer que el servidor varíe la modalidad de prestación de sus labores, para cuyo efecto el empleador, a través de la SGGTH, deberá comunicar al servidor el cambio de modalidad con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles, mediante cualquier soporte físico o medio digital en el que se pueda dejar constancia;

Que, en uso de las facultades establecidas en el TUO del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad de Santiago de Surco, aprobado mediante Decreto de Alcaldía N°015-2022-MSS con fecha 04 de octubre de 2022;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR procedente la solicitud de otorgamiento de teletrabajo -con eficacia anticipada- por el periodo del **01 de abril al 30 de abril de 2025**, planteado por la servidora **MIRTA GLADYS PALOMARES CLAROS**, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – REMITIR copia de la presente Resolución, al responsable de Administración de Personas, al coordinador de Control de Asistencia, coordinador de Planillas, coordinador de Seguridad y Salud





Municipalidad de Santiago de Surco

en el Trabajo, coordinador y Trabajo Social de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, para su conocimiento, acciones, y fines que correspondan.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER que el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SGGTH, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad de Santiago de Surco, y sobre la base de los datos recogidos en los Anexos 2, 3 y 7, realice el seguimiento y proponga las medidas correspondientes a implementar, debiendo considerar las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO CUARTO. – DISPONER que la encargada de Capacitaciones y la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario procedan con la capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo y Prevención de Hostigamiento Sexual en los puestos Teletrabajables.

ARTÍCULO QUINTO. – DISPONER que la SGGTH adopte las medidas necesarias de control y seguimiento del avance de las actividades de la servidora a cargo y determine la frecuencia del mismo en atención a las actividades asignadas, según lo consignado en el Anexo 08; asimismo, y en coordinación con el Equipo de Control de Asistencia, deberá adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento al artículo 21.1 de la Ley N°32102, y el literal cc) del RISC de la Entidad.

ARTÍCULO SEXTO. – DISPONER que la SGGTH adopte las medidas necesarias de control respecto al retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora, según lo consignado en el Anexo 08, y en concordancia con el literal f) del artículo 46° del RISC de la Entidad.

ARTÍCULO SEXTO. – NOTIFICAR la presente resolución a la servidora **MIRTA GLADYS PALOMARES CLAROS**, con domicilio en la Av. Santa Cruz Mz. E Lote 3 – Región Lima Provincia de Barranca, Distrito de Barranca; de conformidad con los artículos 18°, 20°, 21°, y demás del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
NORBERTO RAMIRO SIFUENTES ARANDA
SUBGERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO

CC. *Secretaría Técnica/*

CC. *Legajo/Planillas/SST/Trabajo Social/C. Asistencia/Administración de Personal y Desplazamientos/Capacitaciones/Coordinador de RRHH*

NRSA/mpmr



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Municipalidad de Santiago de Surco, aplicando lo dispuesto en el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección <http://www.gob.pe/portal/boletines> o a través de la siguiente dirección www.munisurco.gob.pe