GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN

Resolución Directoral Regional

N° 186 -2025-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 19 MAY 2025

VISTO:

El Informe Técnico N°002-2025-GRSM/DRASAM/DOA/OGA/ARRHH, de fecha 29 de abril de 2025 y Memorandum N°243-2025-GRSM/DRASAM, de fecha 12 de mayo de 2025;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, el Titulo IV, Capítulo XIV de la Ley de Reforma Constitucional, Ley N° 27680 sobre Descentralización, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 y sus modificatorias Leyes N° 27902 y N° 28013, se le reconoce a los Gobiernos Regionales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal.

Que, la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 0004-2019-JUS, prescribe sobre el principio de Legalidad en el numeral 1.1 del artículo IV del Texto Único ordenado, donde precisa que las autoridades administrativas deben de actuar con respecto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que fueron conferidas.

Que, mediante 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 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 tipo de régimen laboral.

Que, esta Ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.

Que, el artículo 18 de la acotada Ley N° 31572, establece que 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, entre otros, 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.

Que, los artículos 35 y 36 del Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR establecen que los puestos susceptible de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total y parcial, son aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la

Resolución Directoral Regional

N° 186 -2025-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 19 MAY 2025

jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información; cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados. Las entidades públicas definen los puestos objeto de teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el análisis que se realice de las funciones de los puestos.

Que, de acuerdo con el literal j) del artículo IV del título preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias, 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, a diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales. Tiene base legal en la Ley N° 31572 "Ley del Teletrabajo" y su implementación está condicionada a la publicación de su reglamento.

Que, asimismo, 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.

Que, en cuanto a la aplicación del teletrabajo, resulta importante remitirnos a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo:

Que, 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, 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.

Que, 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

Resolución Directoral Regional

N° 186 -2025-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 19 MAY 2025

aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

Que, en ello se puede advertir que, 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 entiende 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. Para tal efecto, a través del Área 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.

Que, por consiguiente, las entidades evaluarán la aplicación del teletrabajo según sus propias necesidades y recursos técnicos, debiendo evaluar e identificar los puestos teletrabajables y los servidores civiles que realizarán teletrabajo. Desde luego, deberán garantizar que el servidor público cuente con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores. Asimismo, será factible su implementación, siempre que, coadyuve a la consecución de los objetivos de las entidades públicas.

Que, mediante Informe Técnico N°002-2025-GRSM/DRASAM/DOA/OGA/ARRHH, de fecha 29 de abril de 2025, el Área de Recursos Humanos eleva a la Oficina de Gestión Administrativa el proyecto del "Plan de Implementación del Teletrabajo.

Que, por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de San Martín, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 019-2022-GRSM/CR de fecha 21 de noviembre de 2022 y Resolución Ejecutiva Regional N° 010-2025-GRSM/GR, de fecha 13 de enero de 2025 que designa al Director Regional de Agricultura San Martín y con el Visto Bueno del área de Recursos Humanos, Oficina de Asesoría Jurídica y Dirección Regional de Agricultura San Martín.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR EL "PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO" de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, para el ejercicio fiscal 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR al Área de Recursos Humanos adopten las acciones necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE la presente conforme a Ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA
Ing. Manuel A. Ríos Navas
DIRECTOR REGIONAL