



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 045 -2026-GORE APURIMAC/DRA-ORHE

Abancay, 13 FEB. 2026

VISTO:

El Informe N° 026-2026-GRAP/07.01/D.R.ADM/OF.RR.HH/ABS de fecha 20 de enero de 2026 de la Responsable de Bienestar Social, y demás documentos que forman parte del presente acto resolutorio, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el 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 cuya 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, mediante Escrito con registro SIGE N° 00001507-2026 de fecha 14 de enero del 2026, el administrado DANNY VALER BACILIO, Asistente de módulo de Comunicaciones de la Oficina Regional de Defensa Nacional y Defensa Civil del Gobierno Regional de Apurímac, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057-CAS, solicita continuidad de Teletrabajo, a razón de ser una persona con discapacidad, para lo cual cumple en adjuntar copia de Carnet de Inscripción N° 00318-2008-CONADIS;

Que, de conformidad en lo señalado en la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, Artículo 16 Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros (...) 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 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 desempeñe el trabajador;

Que, sobre el particular, consideramos importante mencionar que nuestra Constitución Política del Perú establece en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho de las personas, pero que además constituyen la base del bienestar social y el medio de realización de las personas. Asimismo, el artículo 23 de la citada carta magna establece que el trabajo en sus diferentes modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajan;

Por otro lado, teniendo en consideración que el presente caso requiere valorar la situación médica del trabajador, por ser esta situación que genera el pedido de teletrabajo, mencionar que conforme a la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, define la salud como *"un estado de complejo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"* y asimismo establece que *"el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano"*;





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



045

Que, además, el derecho a la salud reconocido en el artículo 11 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre (DADDH), expresa: "Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad;

Que, dicho esto, precisamos que a través de la Ley N° 31572 – Ley de Trabajo, que regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresa privada en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y se promueven políticas públicas para garantizar sus desarrollos; asimismo, establece su ámbito de aplicación a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas sujetos a cualquier tipo de régimen laboral sin distinción ni discriminación;

En ese mismo contexto, el artículo 3 de la Ley, define al teletrabajo como una modalidad especial de prestaciones de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado de las labores, sin la presencia física del trabajador y servidor civil en el centro de trabajo con las que mantiene vínculo laboral y se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales;

Que, sobre el particular cabe mencionar que el Estado ha regulado y reconocido una serie de derechos u viene implementando políticas públicas destinadas a promover el desarrollo y empleabilidad de las poblaciones vulnerables en el mercado del trabajo. Al respecto, la parte considerativa del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, aprobado con Decreto Supremo N° 02-202- TR, señala que esta modalidad especial de prestación de servicios beneficiara la empleabilidad de las poblaciones vulnerables;

Que, al respecto, La Ley de Trabajo en su artículo 30, hace referencia a los trabajadores pertinentes a la población vulnerable, exactamente en su inciso 30.1 dice: "La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en periodo 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 preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave";

Que, mediante Informe N° 026-2026-GRAP/07.01/D.R.ADM/OF.RR.HH/ABS de fecha 20 de enero del 2026, la Responsable de Bienestar Social, informa que el estado de discapacidad del servidor DANNY VALER BACILIO impide su normal desplazamiento dentro de las instalaciones de la Oficina Regional de Defensa Nacional y Defensa Civil, recomendado formular la resolución correspondiente de continuidad de cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, conforme a la normatividad vigente;

Que, asimismo en el numeral 2.16 del Informe Técnico N° 453-2023-SERVIRGPGSC, sobre la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables nos precisa: "Los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 del Reglamento pueden solicitar la aplicación preferentemente del teletrabajo. Así, luego de haber identificado y evaluado las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo, las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutara el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable";





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



045

Que, el numeral 18.2 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, aprobado con Decreto Supremo N° 02-202-TR señala que: "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 (...)"

En uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y sus modificatorias Leyes N° 27902 y N° 28013, Resolución Ejecutiva Regional N° 415-2023-GR.APURIMAC.GR y Resolución Gerencial General Regional N° 295-2024-GR. APURIMAC/GG;

SE RESUELVE:

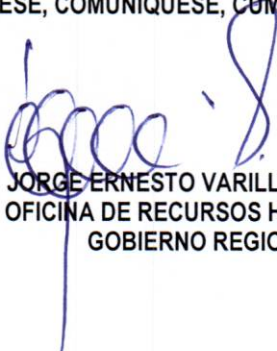
ARTÍCULO PRIMERO.-DECLARAR PROCEDENTE, la solicitud efectuada por el servidor **DANNY VALER BACILIO**- Asistente del Módulo de Comunicaciones, sobre cambio de modalidad de trabajo presencial a **TELETRABAJO TOTAL**, por motivo de tener la condición de trabajador en estado de vulnerabilidad, hasta el 31 de diciembre del 2026, de conformidad con la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR, la presente Resolución al administrado **DANNY VALER BACILIO** en su domicilio referencial y a las instancias administrativas correspondientes del Gobierno Regional de Apurímac para su conocimiento y fines.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER, la publicación de la presente resolución en el portal electrónica del Gobierno Regional de Apurímac, www.regionapurimac.gob.pe, de conformidad y en cumplimiento a lo prescrito por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.




ABG. JORGE ERNESTO VARILLAS CHACALTANA
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFON
GOBIERNO REGIONAL

