



RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 134-2025-GGR-GR PUNO

10 JUN. 2025

Puno,



EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO

Vistos, el expediente GRDS0020250000946, sobre recurso de apelación interpuesto por la señora ROSARIO ELIZABETH ESQUIA PANCA, en contra de la Resolución Directoral Regional N° 0116-2025/DRS-PUNO-OERRHH;

CONSIDERANDO:

Que, del expediente se advierte que doña ROSARIO ELIZABETH ESQUIA PANCA, con fecha 20 de septiembre de 2024, solicitó a la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas de la Dirección Regional de Salud de Puno el cambio de modalidad de prestación de labores a teletrabajo, a partir del 16 de octubre de 2024, declarando como lugar físico para realizar dicha modalidad el ubicado en Jr. Pineda Arce N° 228, en la ciudad de Puno;

Que, en atención a la solicitud presentada por la señora ROSARIO ELIZABETH ESQUIA PANCA, la Dirección Regional de Salud de Puno emitió pronunciamiento mediante la Resolución Directoral Regional N° 0116-2025/DRS-PUNO-OERRHH, de fecha 12 de febrero de 2025, declarando improcedente la solicitud de cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo presentada por la profesional Químico Farmacéutica en mención;

Que, no conforme con dicho pronunciamiento, la señora ROSARIO ELIZABETH ESQUIA PANCA (en adelante, la administrada) interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Regional N° 0116-2025/DRS-PUNO-OERRHH, de fecha 12 de febrero de 2025, solicitando se declare fundada su impugnación, se revoque o modifique la resolución apelada, y se disponga el cambio de modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, alegando tener bajo su cuidado a un familiar directo de la tercera edad en condición de persona vulnerable, conforme a los fundamentos que expone en su recurso;

Que, el procedimiento para la interposición de recursos impugnatorios se encuentra regulado por el artículo 218 y siguientes del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, la LPAG). Verificadas las formalidades procedimentales, corresponde admitir a trámite el recurso de apelación interpuesto, y emitir pronunciamiento de fondo, conforme a lo dispuesto en el artículo 220 de la citada norma;

Que, la Dirección Regional de Salud de Puno es un órgano desconcentrado del Pliego del Gobierno Regional de Puno; en el ámbito administrativo depende del Gobierno Regional de Puno, y en el ámbito normativo, del Ministerio de Salud. En tal sentido, corresponde al Gobierno Regional de Puno emitir pronunciamiento respecto de los recursos de apelación, en segunda y última instancia administrativa, conforme a lo establecido en el artículo 41 de la Ley N° 27867;

Que, sobre el particular, es importante señalar que la Constitución Política del Perú, en su artículo 22, establece que el trabajo es un deber y un derecho, constituyendo la base del bienestar social y un medio de realización personal. Asimismo, el artículo 23 de la mencionada Carta Magna señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, el





RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 134-2025-GGR-GR PUNO

Puno, 11.0. JUN. 2025.....



cual otorga protección especial a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan;

Que, por otro lado, considerando que el presente caso requiere evaluar la condición médica del trabajador o de su familiar directo, por ser este el motivo que origina la solicitud de teletrabajo, corresponde destacar lo establecido en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define la salud como *"un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"*, y reconoce que *"el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano"*;

Que, asimismo, el derecho a la salud está reconocido en el artículo 11 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH), que establece: *"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, mediante la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, modificada por la Ley N° 32102 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se regulan las relaciones y condiciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo. Dicha norma es aplicable a las entidades comprendidas en el artículo I del Título Preliminar del TUO de la Ley N.° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como a las instituciones y empresas privadas bajo cualquier régimen laboral;

Que, en ese contexto, se puede concluir lo siguiente: i) El trabajador tiene el derecho de solicitar el cambio de modalidad de prestación de servicios, ya sea de trabajo presencial a teletrabajo o viceversa, siendo el empleador quien adopta la decisión correspondiente en un plazo de diez (10) días hábiles; y ii) El trabajador, por su parte, tiene la obligación de brindar facilidades al empleador para acceder al lugar donde se realiza el teletrabajo, a fin de identificar peligros o riesgos, e implementar las medidas correctivas que resulten necesarias;

Que, por otro lado, se establece que, de mutuo acuerdo, las partes pueden pactar un mecanismo alternativo de autoevaluación. Para tal efecto, el teletrabajador utilizará un formato elaborado por el Ministerio de Trabajo, a través del cual identificará los peligros y evaluará los riesgos presentes en su lugar de trabajo. En ese sentido, desde el 12 de septiembre de 2022, los empleadores disponen de un plazo de 60 días posteriores a la publicación del Reglamento para adecuarse a la norma. En materia de seguridad y salud en el trabajo, corresponde al empleador la identificación de riesgos en el lugar donde se realiza el teletrabajo. Este proceso puede contemplar el uso de aplicativos informáticos, debiendo garantizar la seguridad de la información, así como las condiciones de salud y seguridad ocupacional en la modalidad de teletrabajo;

Que, en función de lo expuesto, las entidades públicas que deseen aplicar la Ley N° 31572 deben implementar la modalidad de teletrabajo conforme a los requisitos y limitaciones establecidos. Esta modalidad busca mejorar la eficiencia, brindar mayor flexibilidad y favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal de los servidores públicos. No obstante, ello requiere una adecuada evaluación y





RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 134 -2025-GGR-GR PUNO

Puno, 10 JUN. 2025



reglamentación interna, con el fin de asegurar su viabilidad y evitar la pérdida de horas hombre según la especialidad o función desempeñada;

Que, en síntesis, el teletrabajo constituye una modalidad especial de prestación de servicios de naturaleza regular o habitual, desarrollada sin presencia física del/de la servidor(a) civil en el centro de labores. Esta forma de trabajo se ejecuta de manera subordinada y en función de las necesidades del servicio, sujetándose a los recursos humanos, digitales y presupuestales disponibles. Así, toda persona que presta servicios en modalidad de teletrabajo lo hace desde un lugar distinto a la oficina, utilizando tecnologías de la información como el internet y las videoconferencias, respetando las normas y disposiciones internas establecidas por la entidad. En tal contexto, las entidades públicas están facultadas para autorizar, modificar o revertir esta modalidad, siempre en atención a sus necesidades operativas y en el marco de los recursos con los que cuentan;

Que, en base a lo anterior, resulta necesario precisar que la Dirección Regional de Salud de Puno es un órgano del sector gubernamental que cuenta con personal asistencial y administrativo. No obstante, a pesar de la vigencia de las normas sobre teletrabajo, dicha entidad aún no ha implementado esta modalidad, lo cual evidencia la necesidad de incluir el teletrabajo en sus instrumentos de gestión institucional, como parte de su reglamento interno y demás normativas operativas vinculadas a la gestión pública;

Que, del análisis del expediente, se advierte que la Dirección Regional de Salud de Puno, ni antes ni a la fecha de emisión del acto administrativo cuestionado, ha implementado lo dispuesto en la Séptima, Octava y Novena Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2023- TR. Estas disposiciones están referidas principalmente a la habilitación de competencias digitales para el teletrabajo, la utilización de plataformas digitales, y la aprobación del Plan de Implementación del Teletrabajo para los trabajadores bajo el ámbito de competencia de dicha Dirección Regional. En caso se determine que tales disposiciones no resultan aplicables, la entidad deberá sustentar debidamente dicha inaplicabilidad;

Que, por las razones previamente expuestas, se concluye que la solicitud presentada por la administrada ha sido desestimada, dado que la entidad no cuenta con una implementación formal del teletrabajo que permita hacer efectivo su ejercicio. Cabe precisar que el teletrabajo no constituye un derecho directo e irrestricto, tal como ha sido correctamente fundamentado en el contenido del acto administrativo impugnado. Sin perjuicio de ello, resulta necesario que la entidad evalúe en qué casos procede o no la implementación del teletrabajo, considerando que cuenta con personal asistencial y personal administrativo, cuyas funciones no se encuentran en igualdad de condiciones para el desarrollo de labores bajo esta modalidad. En atención a ello, se recomienda a la entidad priorizar el análisis e implementación progresiva del teletrabajo, de forma diferenciada según el tipo de puesto y régimen laboral;

Que, otro aspecto relevante a considerar es que el Pliego Gobierno Regional de Puno, incluyendo a la Dirección Regional de Salud de Puno, aún no ha efectuado la transición al régimen laboral del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057. Ello reviste importancia, pues los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables -según lo establecido en el artículo 16 de la Ley N.° 31572





RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº 134-2025-GGR-GR PUNO

Puno, 1.º JUN. 2025



y el artículo 30 de su Reglamento- pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo. Sin embargo, actualmente no se reúnen las condiciones necesarias para su implementación efectiva bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, menos aún respecto al personal asistencial, quien, por la naturaleza de sus funciones vinculadas directamente al servicio hospitalario y la atención al usuario, tiene un tratamiento especial. No obstante, la entidad se encuentra obligada no solo a implementar, sino también a priorizar la evaluación de los puestos existentes, en función de criterios objetivos asociados a sus funciones. Dicha evaluación deberá incluir un Plan de Implementación del Teletrabajo, así como la Lista de Puestos Teletrabajables, los cuales deben ser aprobados por el titular de la entidad. Solo a partir de dicha evaluación podrá analizarse la viabilidad de atender petitorios individuales de teletrabajo;

Que, por los fundamentos expuestos, se concluye que la Resolución Directoral Regional N° 0116-2025/DRS-PUNO-OERRHH, de fecha 12 de febrero de 2025, ha sido emitida conforme a ley, motivo por el cual el recurso impugnatorio interpuesto a que declare fundada su impugnación, se revoque o modifique la resolución apelada, y se disponga el cambio de modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, alegando tener bajo su cuidado a un familiar directo de la tercera edad en condición de persona vulnerable, deviene en infundado; y

Estando a la Opinión Legal N° 000293-2025-GRP/ORAJ de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, y Proveído 018084-2025-GRP/GGR de Gerencia General Regional;

En el marco de lo establecido por la Resolución Ejecutiva Regional N° 076-2023-GR PUNO/GR,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSARIO ELIZABETH ESQUIA PANCA, en contra de la Resolución Directoral Regional N° 0116-2025/DRS-PUNO-OERRHH, de fecha 12 de febrero de 2025; en consecuencia, **CONFIRMAR** el referido acto administrativo, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECOMENDAR al Director de la Dirección Regional de Salud de Puno que proceda con la evaluación e implementación progresiva del teletrabajo, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, modificada por la Ley N° 32102 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, conforme a los lineamientos establecidos en las disposiciones complementarias de dicha normativa y en atención a las particularidades funcionales de su personal.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



JUAN OSCAR MACEDO CARDENAS
GERENTE GENERAL REGIONAL