



O.R.H.
DOC. N° 10099433
EXP. N° 7134602

RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 200 -2026-GRJ/ORAF/ORH.

Huancayo, 01 JUN. 2026

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTO:

El Expediente N°. 7134602, de fecha 12 de mayo de 2026 de la servidora Edith Gladys Ponce Montoya.

CONSIDERANDO:

Que, mediante documento de fecha 12 de mayo de 2026, doña EDITH GLADYS PONCE MONTOYA servidora nombrada del Gobierno Regional Junín, **solicita continuar con el teletrabajo bajo la modalidad total permanente**, manifestando que su hijo Herbert Renato Miguel Ponce, se encuentra delicado de salud, con tratamiento médico, exámenes auxiliares y controles médicos constantes, por padecer de una enfermedad grave a causa de una **Leucemia Linfoblástica Aguda**, considerado como persona vulnerable con altísimo riesgo y que requiere del apoyo y la atención de un familiar directo, asimismo invoca al artículo 16° de la Ley N° 31572; para lo cual adjunta documentos sustentatorios que acredita su enfermedad;

Que, con Resolución Sub Directoral Administrativa N° 092-2026-GRJ/ORAF/ORH. de fecha 11 de marzo de 2026, se autoriza la realización de labores bajo la modalidad de teletrabajo temporal a la servidora **Edith Gladys Ponce Montoya**, servidora nombrada del Gobierno Regional Junín, a partir del 25 de febrero al 31 de mayo de 2026, en el marco de lo establecido en la Ley del teletrabajo, que prioriza dicha modalidad en favor de la población vulnerable y del personal responsable del cuidado de personas en condición de vulnerable;

Que, los Gobiernos Regionales, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme a lo señalado en la Constitución Política del Estado, la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización y la Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 333-2023-GRJ/GR, de fecha 23 de setiembre de 2023, el Gobernador Regional delegó al Sub Director de Recursos Humanos la facultad de tramitar la facultad de tramitar, autorizar y resolver acciones del personal respecto a las asignaciones, ceses, rotaciones, encargo de funciones y puestos, ascensos, promoción, reconocimiento de remuneraciones, destakes y todas aquellas actuaciones que sean necesarias para una adecuada conducción y dirección de personal adscrito al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, hasta el Nivel F-5, así como para los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios;





Que, mediante la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley en mención, se regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y en la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo;

Que, la Ley N° 30036 regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios, caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas;

Que, en el artículo 1° de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, se encuentra establecido que la presente Ley, **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, se caracteriza por ser de carácter voluntario y reversible, **temporal o permanente, de manera total o parcial**, distribución del tiempo de la jornada laboral, realizar dentro del territorio nacional o fuera de este y se aplica 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;

Que, el artículo 3° de la Ley N° 31572, **establece que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual**. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. **Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. EL TELETRABAJO** es una opción disponible para trabajadores en situaciones de discapacidad, gestantes, en período de lactancia, y aquellos responsables del cuidado de niños, adultos mayores y personas vulnerables con enfermedades graves;

Que, el numeral 16.1 del artículo 16° de la Ley N° 31572, concordante con el artículo 30° del Decreto Supremo 002-2023-TR. reglamento de la referida ley, determina que 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 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 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 desempeña el trabajador;

Que, de conformidad con el artículo 16° de la Ley N° 31572 el empleador público debe evaluar la solicitud del/ de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el /la trabajador/a y/o servidor/a civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo;

Que, en el artículo 32° del Decreto Supremo N° 002-2023-TR reglamento de la Ley N° 31572, establece procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros:

Que, el numeral 32.2 del artículo 32° del Decreto Supremo N° 002-2023-ATR. Reglamento de la Ley N° 31572, Ley señala que: "(...) . En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de





trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo con lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36° del presente reglamento.”;

Que, el artículo 35° del Reglamento señala que: Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, 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 jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información ; cuyo desempeño no requiere ser garantizado con la presencia física del del/a servidor/a civil, o pueden ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y resultados. Las Entidades públicas definen los puestos objeto del teletrabajo, ya sea total o parcial, de acuerdo con el Análisis que se realice de las funciones de los puestos. (...) No pueden ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza.”;

Que, el numeral 36.2 del artículo 36° del Reglamento señala que: “El Plan de Teletrabajo se formula de acuerdo con las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de la entidad pública y contiene, al menos, los siguientes aspectos: a) Criterio 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 presente Reglamento. b) El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo. C) Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.”;

Que, por su parte, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE, se aprueba la Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas, que dispone en su numeral 2.2. qué; “La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, elabora el Plan de Implementación e incluye la Lista de Puestos Teletrabajables. (...)”;

Que, el teletrabajador tiene las mismas obligaciones y los mismos derechos que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial: realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero, entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral, cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo, estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias, El/la teletrabajador/a tiene los mismos derechos individuales y colectivos, que los regulados para Reglamento de la Ley del Teletrabajo Inicio, a la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación, así como el derecho al abono y compensación de gastos y el derecho al horario flexible;

Que, al respecto, sólo los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16° de la Ley N° 31572 y en el artículo 30° de su Reglamento, **pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo;**

Que, del expediente presentado por la servidora Edith Gladys Ponce Montoya, se verificó que existen documentos que sustentan que su hijo Herbert Renato Miguel Ponce, se encuentra dentro de la población **más vulnerable porque pertenece a grupos de riesgo**



a consecuencia de una enfermedad grave a causa de una **Leucemia Linfoblástica Aguda**; por lo que se encuentra en situaciones para desempeñar sus funciones mediante teletrabajo;

Que, en tal sentido con la documentación presentada por la servidora mencionada, **se evidencia la enfermedad que padece su hijo y ser persona vulnerable**, resultando necesario emitir el correspondiente acto administrativo;

Contando con la visación correspondiente del Área de Bienestar Social del Gobierno Regional Junín, y;

En uso de las facultades y atribuciones delegadas en materia de gestión administrativa mediante la Resolución Ejecutiva Regional N°333-2023-GRJ/GR. de 23 de setiembre de 2023, el Manual de Organización y Funciones, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 0068-2015-GR-JUNIN/PR, de fecha 07 de Julio de 2015 y la Resolución Ejecutiva Regional N° 005-2025-GRJ/GR. de fecha 09 de enero de 2025 y demás normas conexas.



SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – APROBAR: LA CONTINUIDAD DE MODALIDAD DE TRABAJO A TELETRABAJO TOTAL a doña **EDITH GLADYS PONCE MONTOYA**, servidora nombrada del Gobierno Regional Junín, quien cumple con los alcances de la Ley de Teletrabajo, **a partir del 01 de junio al 31 de agosto de 2026**, a razón de que su hijo Herbert Renato Miguel Ponce, se encuentra dentro de la **población vulnerable y pertenecer al grupo de riesgo**, determinado en la Ley 31572 y Decreto Supremo N°002-2023-TR. Reglamento de la Ley 31572.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR, la presente Resolución a los órganos competentes del Gobierno Regional Junín, al file y a la interesada.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.

JJCHS/SDORH
MMSG/C.B.S.
lfp/a.s.

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
.....
Lic. Adm. Juan Joseph Chávez Sánchez
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
La Secretaria General que suscribe, Certifica
que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 0 JUN 2026

.....
Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL (e)