



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

O.R.H.	
DOC. Nº	10300345
EXP. Nº	6905624



RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

Nº 096 -2026-GRJ/ORAF/ORH.

Huancayo, 12 MAR. 2026

EL SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTO:

El Expediente Nº 6905624 de fecha 10 de febrero de 2026 a favor del servidor Carlos Amilcare Muro Belaunde y la RESOLUCIÓN SU DIRECTORAL ADMINISTRATIVA Nº 066-2025-GRJ/ORAF/ORH de fecha 10 de febrero 2025.

CONSIDERANDO:

Que, en el Art. 7º de la Constitución Política del Perú señala, que todos tienen derecho a la protección de su salud y en el artículo 23º reproduce esta previsión aplicándola al ámbito específico de las relaciones laborales;

Que, los Gobiernos Regionales, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme a lo señalado en la Constitución Política del Estado, la Ley Nº 27783 Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Nº 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 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 Nº 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 Nº 1057, Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 008-2020-SA, se declara en emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, la cual es prorrogada mediante Decretos Supremos Nº 020-2020-SA, Nº 027-2020-SA, Nº 031-2020-SA, Nº 009-2021-SA, Nº 025-2021-SA, Nº 003-2022-SA, Nº 015-2022-SA y Nº 003-2023-SA, plazo que venció el 25 de mayo de 2023.

Que, el trabajo remoto se instauró con la finalidad de prevenir la propagación del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional y cuyo marco legal se encuentra regulado en el Decreto de Urgencia Nº 026-2020. Su





GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

vigencia culmina el 31 de diciembre de 2022 de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 115-2021, el cual derogó tácitamente los extremos de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 que hacen referencia al trabajo remoto en el marco del retorno gradual al trabajo presencial.

Que, la prórroga de la emergencia sanitaria hasta el 25 de mayo de 2023 establecido mediante Decreto Supremo N° 003-2023-SA extendió la vigencia de algunas obligaciones laborales de carácter temporal, entre ellos de priorizar la implementación de trabajo remoto para el personal que integre el grupo de riesgo (trabajadores que sufran alguno de los factores de riesgo frente al COVID-19) hasta el término del estado de emergencia sanitaria en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles.

Que, a la fecha, el gobierno central no ha aprobado ninguna norma ampliando el estado de emergencia sanitaria del COVID -19, situación que ocasionó el término de la modalidad de trabajo remoto en la administración pública Gobierno Regional Junín, a partir del 26 de mayo del 2023, en consecuencia, el servidor CARLOS AMILCARE MURO BELAUNDE, retorna a realizar sus labores en la entidad de manera presencial en los horarios de trabajo de la entidad.

Que, el artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo establece el ámbito de aplicación 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, 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.

Que, de conformidad con el artículo 16° de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado 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, el teletrabajador tiene las **mismas obligaciones** 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;

Que, en tal sentido, 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, asimismo el teletrabajador tiene los **mismos derechos** que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, 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, 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, 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.

- Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros.
- Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16° de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo.
- 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 a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del





presente reglamento. Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento.

Que, en tal sentido, 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, el artículo 35° del Decreto Supremo N° 002-2023-TR reglamento de la Ley N° 31572, determina los puestos teletrabajables son los siguientes:

- 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 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. A modo enunciativo y no limitativo, podrían considerarse teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión, desarrollo, implementación y despliegue de sistemas de información y comunicaciones, infraestructuras, plataformas y servicios digitales, proyectos de gobierno y transformación digital, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios digitales y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales digitales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares.
- No pueden ser objeto de teletrabajo, bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas, así como el personal de confianza.
- Ante la solicitud de un/a servidor/a civil de aplicar a un puesto teletrabajable, las entidades evalúan la solicitud según lo establecido en el presente artículo y el artículo 14° del Reglamento; adicionalmente, se podrán considerar como criterios la realización de estudios en el extranjero, previa evaluación de las funciones del puesto.





Que, del expediente presentado por el servidor CARLOS AMILCARE MURO BELAUNDE, se verificó que existen documentos que sustentan que se encuentra dentro de la población vulnerable para desempeñar sus funciones mediante teletrabajo;

Que, el mencionado servidor se encuentra en el grupo más vulnerable porque tiene enfermedad renal crónica estadio 5 en hemodiálisis en espera de trasplante de riñón, asimismo por ser de edad avanzada mayor de 66 años de edad;

Que, en tal sentido con la documentación presentada por el servidor Carlos Amilcare Muro Belaunde, se evidencia la enfermedad que padece 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° 0014-2026-GRJ/GR. de fecha 13 de enero de 2026 y demás normas conexas.



SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – AUTORIZAR: a don CARLOS AMILCARE MURO BELAUNDE, servidor nombrado del Gobierno Regional Junín, AMPLIAR sus labores bajo la modalidad de TELETRABAJO PARCIAL, a partir del día 01 de enero al 31 de diciembre de 2026, (Una vez por semana: miércoles) y (los cuatro días restantes: lunes, martes, jueves y viernes laborará en forma corrida de 8.00 a.m. a 4.00 p.m.), por ser persona perteneciente al grupo de riesgo por factor clínico y enfermedad persistente y a razón de que se encuentra dentro de la población vulnerable, 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 al interesado.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lic. Adm. Juan Joseph Chávez Sánchez
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaría General que suscribe, Certifica
que la presente es copia fiel de su original

HYO. 13 MAR 2026

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