



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0209-2021-MTPE/2/14.1

Para:

ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Asunto: INFORME SOBRE PROYECTO DE DECRETO DE URGENCIA QUE
MODIFICA EL DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020

Fecha: Lima, 28 de diciembre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Con fecha 28 de diciembre de 2021, se llevó a cabo una reunión en la que participaron funcionarios de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). En la referida reunión se comunicó que la PCM viene trabajando en un proyecto de Decreto de Urgencia que modifica, entre otros, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. En dicho proyecto se propone extender la vigencia del Título II de la referida norma, dedicado al trabajo remoto, pero únicamente para el sector público.
- 1.2 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección considera pertinente que la modificación señalada en el párrafo precedente, incluya también al sector privado, conforme se desarrollará más adelante.

II. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).
- c. Decreto de Urgencia N° 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 3XHVLW5



- d. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. ANÁLISIS

- a. El Proyecto de Decreto de Urgencia que modifica, entre otros, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, plantea extender la vigencia del Título II de la referida norma, dedicado al trabajo remoto, pero únicamente para el sector público.
- b. Al respecto, se indica, entre otros fundamentos, que debido a que se mantiene la emergencia sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional, se hace necesario que las medidas excepcionales dictadas para la gestión de los recursos humanos del sector público, mantengan su vigencia.
- c. Sobre el particular, es opinión de esta Dirección que, bajo el mismo fundamento que se utiliza para proponer la prórroga de vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, corresponde también incluir al sector privado, por aplicación del principio de igualdad. Ello es así debido a que los riesgos de contraer el COVID-19 están vigentes para los trabajadores indistintamente de la calidad jurídica de su empleador (público o privado), más aún si, conforme a la evidencia científica de público conocimiento, han aparecido nuevas variantes del COVID-19 que hacen necesaria la intervención del Estado.
- d. No incluir al sector privado en la prórroga generará que la figura jurídica del trabajo remoto no pueda ser aplicada desde el 1 de enero de 2022, limitando la capacidad de gestión de los empleadores, a efecto de salvaguardar la salud de sus trabajadores. Frente a ello, solo sería factible la aplicación del teletrabajo regulado por la Ley N° 30036.
- e. No obstante lo señalado al final del párrafo precedente, la Ley N° 30036 establece que esta forma de prestación de servicios requiere de un acuerdo entre trabajador y empleador (voluntariedad); de igual forma, se establece que las herramientas de trabajo deben ser provistas por el empleador (condiciones de trabajo), aspectos que podrían desmotivar el empleo de esta figura jurídica entre las partes.
- f. Fue dicha dificultad la que generó que, en marzo de 2020, en el contexto coyuntural de emergencia al inicio de la pandemia por la COVID-19, atendiendo a la imposición del aislamiento social obligatorio (cuarentenas) que por mandato normativo prohibía la presencialidad de los trabajadores, se dispusiera mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 crear una nueva figura jurídica denominada “trabajo remoto” que permite a los trabajadores (del sector público y privado) laborar a distancia (remotamente).
- g. La exposición de motivos del Decreto de Urgencia N° 026-2020 señala expresamente que el “trabajo remoto” se estableció como un imperativo, frente a la coyuntura, a manera de excepción de carácter transitorio, sin exigir las condiciones que el marco normativo peruano exige para laborar fuera del centro de trabajo vía teletrabajo; siendo esa la respuesta normativa inmediata que adoptó el Estado en un contexto de emergencia en el que claramente la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 3XHVLUW5





norma de teletrabajo, publicada en el año 2013, resultaba superada e insuficiente.

- h. Las principales situaciones de excepción que estableció el Decreto de Urgencia N° 026-2020 frente a la Ley N° 30036 son que el empleador tiene la potestad de disponer unilateralmente el cambio del lugar de prestación de servicios de los trabajadores para que realicen trabajo a distancia desde su domicilio o el lugar de aislamiento domiciliario y que se dispuso que los costos de las condiciones de trabajo necesarias para la ejecución de las labores de los trabajadores podían ser proporcionados por el empleador o por el trabajador.
- i. En la actualidad, el trabajo a distancia mediante mecanismos informáticos se ha consolidado como una opción viable de prestación de labores, lo que exige una adecuación de la Ley N° 30036, sobre Teletrabajo, para que el marco normativo nacional responda a la actual dinámica de gestión de relaciones laborales, asunto sobre el que ya existen diversos proyectos de ley en el Congreso de la República. Asimismo, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 237-2019-EF, planteó como uno de sus objetivos el revisar y actualizar la regulación del teletrabajo a fin de adaptarlo a las nuevas tendencias del mercado laboral a través de la modificación de la Ley N° 30036.
- j. Sin embargo, en tanto el Congreso de la Republica no apruebe una nueva ley de teletrabajo, resulta necesario dar continuidad a la nueva figura jurídica del trabajo remoto, siendo que diversas normas emitidas durante el marco actual de emergencia sanitaria hacen referencia y condicionan el ejercicio de ciertos derechos a la aplicación del trabajo remoto como opción para aquellos trabajadores que por mandato normativo no pueden prestar servicios de forma presencial.

IV. CONCLUSIONES

- a. Por las razones señaladas en los párrafos precedentes, esta Dirección considera pertinente sugerir que la propuesta que PCM viene trabajando, incluya también al sector privado en lo que corresponde a la prórroga de vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, en lo referido al trabajo remoto.
- b. Finalmente, en caso que la modificatoria de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020 considere extender la vigencia del trabajo remoto también para el sector privado, el proyecto de Decreto de Urgencia deberá estar refrendado, además de por los titulares de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Economía y Finanzas, por la Titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, se eleve al Despacho Viceministerial de Trabajo y continúe el trámite correspondiente.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 3XHVLW5





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

Atentamente,

Kenny Díaz Roncal
Director de Normativa de Trabajo

H.R I-129537-2021



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 3XHVLW5