

Lima, 26 de enero de 2023

Señor
Luis Alfonso Adrianzén Ojeda
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Señora
Janeyri Elizabeth Boyer Carrera
Presidenta Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Presente. -

ASUNTO: Sobre la continuación del trabajo remoto o cualquier modalidad de trabajo a distancia en el sector público.

Por medio del presente, nos es grato dirigirnos a ustedes para saludarles en representación del Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP – SINTRASBS, Sindicato de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SITRASERVIR, Sindicato Unificado de Trabajadores Profesionales y Técnicos del Banco Central de Reserva del Perú – SUTRAPT, Sindicato Nacional de Trabajadores CAS y del Régimen del Servicio Civil del Ministerio de Economía y Finanzas – SINTCASCMEF, Sindicato Nacional de la Contraloría General de la República – SINTRACGR, Sindicato Único de Inspectores y Trabajadores de la SUNAFIL - SUIT SUNAFIL, Sindicato de Trabajadores de INDECOPI – SITRA INDECOPI, Sindicato de Empleados de OSINERGMIN – SIEP OSINERGMIN, Sindicato de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SINTRASAT, Sindicato de Trabajadores del Poder Legislativo – SITRAPOL, Sindicato de Trabajadores CAS del Ministerio de Educación – SITCASMED, Sindicato Unitario de Trabajadores de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao – SUTRATU, Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público del Perú – FENTRAMIP PERÚ, Federación de Trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la SUNARP – FETRACAS, Sindicato Nacional de Trabajadores Unidos de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SINATU-SBN, Sindicato Único de Trabajadores CAS del Ministerio del Interior – SUTRACAS MININTER y el Sindicato Nacional de Trabajadores Penitenciarios CAS del INPE – SUNTRAP-CAS-INPE, a fin de expresarles lo siguiente:

- Recientemente, el 29 de diciembre del 2022, ante las dudas sobre la continuación de la normativa de trabajo remoto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como órgano rector en el sector público emitió el Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC y un Comunicado que lo desarrolla¹, de los cuales establecieron dos puntos importantes:
 - i) Que, si bien la normativa de trabajo remoto se habría derogado al 31 de diciembre de 2022, sin embargo, esta aún se puede aplicar dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023.
 - ii) La implementación de la normativa del teletrabajo está condicionada a la publicación de su reglamento, por lo que no se puede aplicar aún.

¹ Dicho comunicado se aprecia en el siguiente enlace web: <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/684018-comunicado-retorno-al-trabajo-presencial-a-partir-del-martes-3-de-enero-de-2023>.

- En referencia a la misma normativa, de modo contradictorio el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)² emitió un Comunicado sobre dicha problemática estableciendo lo siguiente:
 - i) Las reglas del trabajo remoto, así como las de la Ley N° 30036, Ley del Teletrabajo según corresponda, continuarán rigiendo durante el período de 60 días que tendrán los empleadores para adecuarse a la nueva regulación del teletrabajo.
 - ii) Este plazo de adecuación se contará desde el día siguiente de la entrada en vigencia del reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.
- Sea cual fuese la interpretación de las disposiciones normativas que regulan el trabajo remoto o teletrabajo, lo cierto es que a partir de enero de 2023 en la mayoría de entidades públicas se ha exigido a las y los trabajadores el retorno al trabajo presencial total (todos los días), sin considerar los innumerables beneficios que ha traído esta modalidad de trabajo para el mejoramiento de procesos en las propias entidades públicas y para los servicios a la ciudadanía, así como, para trabajadoras/es públicos y la sociedad en general.

Como organizaciones sindicales que suscribimos consideramos que ello representa un grave retroceso en la Reforma del Estado, la pandemia hizo que el trabajo cambie en todo el mundo y ha abierto nuevas posibilidades, evidenciando que es posible y eficaz realizar trabajo remoto, teletrabajo o cualquier término que pueda tener el trabajar fuera de las instalaciones del centro laboral a través de las coordinaciones de medios de telecomunicaciones (computadoras, teléfonos, video llamadas, etc.), sin perder los niveles de atención al ciudadano. Nos referimos, evidentemente, a los puestos que, por su propia naturaleza, son compatibles con esta modalidad de trabajo remoto.

De hecho, cuando se dispuso de modo obligatorio el trabajo remoto en los primeros meses de la pandemia (2020), el MTPE reportó aproximadamente 226 mil trabajadores formales para el sector privado en esta modalidad. Para el caso del sector público, SERVIR ha constatado que un porcentaje importante de trabajadoras y trabajadores en modalidad de trabajo remoto le ha generado ahorros en tiempo de traslado y gastos asociados³. En referencia a ello, en el año 2019 se realizó una experiencia piloto de aplicación del teletrabajo en una entidad, la cual reportó en el mes un incremento de la productividad del 30% y un ahorro de 47 horas y de S/ 350 en traslados para el teletrabajador y para la entidad pública un ahorro de S/ 165 385 en gastos por concepto de transporte, alimentación, agua, luz, copias e impresiones⁴.

A los beneficios de productividad y ahorro económico se suma de manera especial la viabilidad de la compatibilidad entre la vida laboral, familiar y personal de miles y miles de trabajadoras y trabajadores públicos. Poder organizar nuestro tiempo, compartir un almuerzo con la familia, acompañar a nuestros adultos mayores, estar presente en el proceso de desarrollo de nuestras hijas e hijos, experiencias de vida

² Dicho comunicado se aprecia en el siguiente enlace web: <http://www.elperuano.pe/noticia/201309-mtpe-comunica-vigencia-de-reglas-del-trabajo-remoto>.

³ La información de SERVIR se ha extraído del estudio denominado: "Trabajo remoto en el Sector Público en el marco de la Emergencia Nacional":

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf?v=1632506800>

⁴ La información del MTPE y de la entidad piloto puede encontrarse en el siguiente estudio del Banco Central de Reserva del Perú denominado "La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú": <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>

invaluables que se han podido gestionar. En esa línea, el trabajo remoto también ha permitido, al menos para los casos puntuales, acabar con los efectos negativos del centralismo (el cual obliga a muchas personas a migrar a la capital de modo permanente) y posibilitar a muchos de los trabajadoras y trabajadores del Estado que puedan trabajar total o parcialmente en las regiones y poder compartir con su familia.

Otro aspecto beneficioso del trabajo remoto/teletrabajo es su clara incidencia en la descongestión del tráfico y la consecuente disminución de la contaminación. De esto ha dado cuenta el citado estudio realizado por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), en el que estimó que, “si se implementan soluciones digitales en diversos sectores de la economía, el total de emisiones globales de dióxido de carbono (CO₂) podría reducirse en 12 giga toneladas (Gt) para el 2030. Específicamente, el teletrabajo tendría un potencial de reducción del CO₂ al 2030 de 3 por ciento, dentro del total considerado”.

Todas estas evidencias han sido además asumidas como ciertas en la propuesta de Políticas Públicas de Teletrabajo que en su oportunidad SERVIR, ONGEI, MTPE y CONADIS aprobaron y propusieron implementar, en el marco de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo⁵, normativa anterior que regulaba esta modalidad de trabajo a distancia. En estas propuestas de Políticas Públicas se estableció que el teletrabajo tiene ventajas para el trabajador (productividad, conciliación de la vida personal y familiar, reducción de estrés, de espacios, mejor ambiente de trabajo, entre otros) y para el empleador (adopción de estructuras organizativas más eficientes, reducción de incidencia de accidentes de trabajo, ahorro en costo de espacios, servicios y bienes, entre otras).

Por las consideraciones expuestas, y en representación de los trabajadores del Estado no solo de nuestros ámbitos, sino de aquellos a los que el trabajo remoto/teletrabajo le ha producido cambios cualitativamente favorables en el nivel de calidad de vida, exigimos lo siguiente:

- La aprobación inmediata del Reglamento de la Ley N° 31572, Nueva Ley del Teletrabajo, debiendo socializar a las organizaciones sindicales los avances de dicha aprobación y las fechas en que se tiene previsto publicarlo. Recordemos que existe ya un incumplimiento funcional a la obligación de emitir dicho Reglamento por parte del MTPE y SERVIR, dado los plazos establecidos en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572.
- Disponer la continuación del trabajo remoto en la modalidad (mixto o total) en la que se venía aplicando a diciembre de 2022 hasta que se apruebe el Reglamento de la Ley N° 31572. Ello, tomando en cuenta que: i) actualmente nos encontramos en el periodo de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023 y ii) la Ley N° 31572 se encuentra actualmente vigente y que las entidades pueden utilizarla como marco normativo para disponer el teletrabajo en las entidades, más aún si la aplicación del artículo 9.2 y de su artículo 18, señalan que en el sector público el teletrabajo debe promoverse y, además, no se exige la existencia de una norma reglamentaria para que ambas disposiciones seas aplicadas.

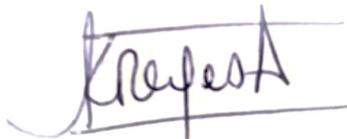
⁵ La propuesta de políticas públicas se pre publicó a través de la Resolución Ministerial N° 2015-TR, la cual se puede apreciar en el siguiente enlace web: <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/PDFPOLITICASPUBLICAS.pdf>

- Exigir en el marco de la nueva Ley del Teletrabajo y su Reglamento definir de modo objetivo y conjunto con los representantes de los trabajadores (organizaciones sindicales, de ser el caso) los criterios que permitan identificar los puestos teletrabajables, debiendo respetarse los mecanismos de participación sindical en dicho proceso de identificación⁶. En caso exista discrepancia entre la entidad y la representación de trabajadores sobre dicha determinación, se deberá contar con un mecanismo razonable y alternativo que no otorgue al empleador la libertad de decidir unilateralmente dicha controversia.
- Respeto irrestricto a los convenios colectivos de las entidades en los que se hubieran pactado cláusulas de compromiso de continuación del trabajo remoto/teletrabajo o cualquier modalidad del trabajo a distancia que se aplique en el futuro.
- En el marco de la discrecionalidad de las entidades de disponer el trabajo remoto/teletrabajo o no a sus trabajadores, que se fomente este para i) las actividades que permitan una mejor conciliación de la vida familiar, laborales y personal, tales como los trabajadores de cuidado o doméstico o aquellos trabajadores que habiten en regiones, ii) el ahorro de costos a las entidades públicas y a los trabajadores que laboren en ella, sin descuidar la atención a los ciudadanos en la prestación del servicio público.

Alcanzamos las presentes propuestas, en la seguridad de que su aplicación contribuirá a lograr las metas trazadas por el Estado peruano, en las políticas de gobierno electrónico y gobierno digital, a alcanzar mayores niveles de eficiencia y ahorro sustantivo de costos a las entidades públicas y a mejorar sustantivamente los servicios a la ciudadanía; mejorando al mismo tiempo, las condiciones laborales de los trabajadores/as públicos.

POR LO EXPUESTO:

A Ustedes, pedimos atender nuestra solicitud y brindar la respuesta solicitada.



Katia Elizabeth Reyes Arboleda
Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia
de Banca y Seguros y AFP – SINTRASBS
sintrasbs@gmail.com

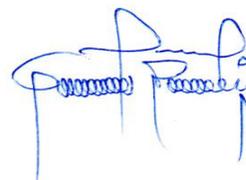


Elena Beatriz Pacheco Mandujano
Sindicato de trabajadoras y trabajadores
la Autoridad Nacional del Servicio Civil –
SERVIR SITRASERVIR
sitraservir@gmail.com

⁶ Para ello, puede tomarse los siguientes criterios: i) actividades que puedan ser desarrolladas fuera del centro de labores; ii) la actividad no requiere contacto presencial con los demás trabajadores y/o usuarios externos; iii) la ejecución de la actividad fuera del centro de labores, no pone en riesgo la seguridad de la información ni la calidad del servicio; iv) se pueden establecer mecanismos de comunicación permanente y de control de asistencia y reporte de actividades desarrolladas por el/la trabajador/a por medios electrónicos.



Juan Antonio Salgado Ávila
Sindicato Unificado de Trabajadores
Profesionales y Técnicos del Banco Central de
Reserva del Perú – SUTRAPT
pap_pap_58@hotmail.com



Yerogov Garay Díaz
Sindicato Nacional de Trabajadores CAS y
del Régimen del Servicio Civil del
Ministerio de Economía y Finanzas –
SINTCASCMEF
sindicatocas.mef@gmail.com



Jenniffer Hellen Gina Bobadilla Apolo de Alfaro
Secretaria General (e)

Jenniffer Hellen Gina Bobadilla Apolo de Alfaro
Sindicato Nacional de la Contraloría General de la
República – SINTRACGR
sintracgr1@gmail.com



Ruth Evelyn Mattos Guzman
Sindicato Único de Inspectores y
Trabajadores de la SUNAFIL - SUIT
SUNAFIL
suitsunafil2020@hotmail.com



Leslie Cristina Chamorro Valdivia
Sindicato de Trabajadores de INDECOPI
SITRA INDECOPI
sitraindecopilima@gmail.com



María del Pilar Merino Gutiérrez
Sindicato de Empleados de OSINERGMIN –
SIEP OSINERGMIN
sieposinergmin@gmail.com



Augusto Lecca Velarde
Sindicato de Trabajadores del Servicio de
Administración Tributaria de Lima – SINTRASAT
sintrasat.org@gmail.com



Franklyn Alfredo Falla Cortez
Sindicato de Trabajadores del Poder
Legislativo – SITRAPOL
sitrapol@gmail.com

Juan Carlos Solís Manrique
Sindicato de Trabajadores CAS del Ministerio de
Educación – SITCASMED
juntadirectiva@sitcasmed.com

Ronald Franz Zavaleta Silva
Sindicato Unitario de Trabajadores de la
Autoridad de Transporte Urbano para
Lima y Callao – SUTRATU
sindicato.sutratu@gmail.com

David Claudio Hereña Espinoza
Federación Nacional de Trabajadores del
Ministerio Público del Perú – FENTRAMIP PERÚ
fentramip-peru@mpfn.gob.pe

José Carlos Gómez Heller
Federación de Trabajadores del Régimen
de Contratación Administrativa de
Servicios de la SUNARP – FETRACAS
fetracas.sunarp@gmail.com

Claribell Muñoz Espinoza
Sindicato Nacional de Trabajadores Unidos de la
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales –
SINATU-SBN
sindicatosbn@gmail.com

Lic. Yóber Angel Vargas Romero
Secretario General
Yober Angel Vargas Romero
Sindicato Único de Trabajadores CAS del
Ministerio del Interior – SUTRACAS
MININTER
sindicatocasmininter@gmail.com

Giancarlos Pascual Sanchez Albitres
Sindicato de Unión Nacional de Trabajadores
Penitenciarios CAS del INPE – SUNTRAP CAS INPE
suntrapcasinpe@hotmail.com



SITRA INDECOPI



SIEP-OSINERGMIN
SINDICATO DE EMPLEADOS DE OSINERGMIN



