

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa
vigente

Trabajo Académico

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Derecho
Farmacéutico y Asuntos Regulatorios

Autor

Jose Antonio Arce Portella

Tumbes – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa
vigente

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Mg. José Miguel Silva Rodríguez (presidente)

Dra. Ana María Javier Alva (miembro)

Dr. Andy Kid Figueroa Cardenas (miembro)

Tumbes – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa vigente

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido

Jose Antonio Arce Portella (Autor)

Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid (Asesor)

Tumbes – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACION DE TRABAJO ACADEMICO

LIMA, a dieciocho días del mes de diciembre del año dos mil veinte, se reunieron en el ambiente del CIEP en Santa Eduviges 486 - Cercado Lima integrantes del Jurado Evaluador designados según el convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, a las coordinadores de programa representantes de la Universidad Nacional de Tumbes el Mg. José Miguel Silva Rodríguez, un docente del programa la Dra. Ana María Javier Alva y un representante del “Consejo Intersectorial para la Educación Peruana el Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monografía de dominado “Pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa vigewnte.” para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Derecho Farmacéutico y Asuntos Regulatorios al señor (a). JOSE ANTONIO ARCE PORTELLA

A las 10 diez horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo el presidente del jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declarado aprobado con el calificativo de 16.

Por tanto, JOSE ANTONIO ARCE PORTELLA ,queda apto (a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida del Título de Segunda Especialidad Profesional en Derecho Farmacéutico y Asuntos Regulatorios.

Siendo las doce horas, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado

Mg JOSE MIGUEL SILVA RODRIGUEZ
Presidente del jurado

Dra. LUZ JAVIER ALVA
Secretaria del Jurado

Dr.ANDY KID FIGUEROA CARDENAS
Vocal del Jurado

Pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa vigente

por Jose Antonio Arce Portella



Mg. Edison Alberto Aleman Madrid
Código ORCID [N° 0000-0002-9493-655X](https://orcid.org/0000-0002-9493-655X)

Fecha de entrega: 29-nov-2024 01:24a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2535163175

Nombre del archivo: CIEP_MONOGRAFIA_JOSE_ARCE_final_2_1_2.docx (622.25K)

Total de palabras: 7481

Total de caracteres: 39923

Pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa vigente

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	11 %	1 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Instituto Madrilen de Formacion Trabajo del estudiante	4 %
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	3 %
3	www.ilo.org Fuente de Internet	2 %
4	www.sutran.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	1 %
7	www.elperulegal.com Fuente de Internet	<1 %
8	www.apalancar.com Fuente de Internet	<1 %



9

Torres Balcazar, Victor. "La implementacion de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un analisis de los factores que explican los avances en el proceso de transito de los ministerios", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1%



Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

INDICE GENERAL

	Resumen	ix
	Abstrac	x
I.	Introducción	11
II.	Desarrollo del tema	14
III.	Conclusiones y discusión	28
IV.	Recomendaciones	31
V.	Referencias bibliográficas	32

RESUMEN

Frente a la emergencia sanitaria y al aislamiento social decretado por el gobierno los distintos centros laborales públicos y privados se adaptaron y plantearon soluciones para dar continuidad a las distintas actividades que venían realizando, en este sentido se han dictado una serie de decretos de urgencia, resoluciones, oficios y lineamientos desde diferentes órganos direccionales a nivel Nacional, Regional, Local e Institucional y desarrollar el trabajo remoto en las diferentes Instituciones. (Decretos de urgencias N°026-20250, Decreto Supremo N°010-2020-TR, RVMN°088-2020—MINEDUM). Con el presente Plan de Trabajo Remoto en el marco de la normativa vigente, y de acuerdo a la coyuntura social nos proponemos adaptarnos al trabajo remoto planteando soluciones innovadoras para desarrollar el proceso de desarrollo, utilizando herramientas tecnológicas como: (Internet, celular laptop, computadora, Tablet y plataforma) que resulta necesario para realizar el trabajo remoto, previa capacitación del personal y cumplimiento de las metas planteadas para así justificar el trabajo remoto.

Palabras clave: Entidades, Lineamientos, Decretos.

ABSTRACT

Faced with the health emergency and social isolation decreed by the government, the different public and private workplaces have adapted and proposed solutions to continue the different activities they have been carrying out. In this sense, a series of emergency decrees, resolutions, letters and guidelines have been issued by different management bodies at the National, Regional, Local and Institutional levels and to develop remote work in the different Institutions. (Emergency Decrees No. 026-20250, Supreme Decree No. 010-2020-TR, RVMN No. 088-2020 - MINEDUM). With this Remote Work Plan within the framework of current regulations, and in accordance with the social situation, we propose to adapt to remote work by proposing innovative solutions to develop the development process, using technological tools such as: (Internet, cell phone, laptop, computer, Tablet and platform) that are necessary to carry out remote work, after training staff and meeting the goals set in order to justify remote work.

Keywords: Entities, Guidelines, Decrees.

I. INTRODUCCIÓN

Al respecto, debemos señalar que ya empezaron a verse los primeros efectos del coronavirus en la economía mundial, tales como la reducción del comercio internacional de bienes (menores exportaciones e importaciones), la revaluación del dólar en relación a la gran mayoría de monedas, la disminución de la producción industrial, sobre todo en China donde varias fábricas tuvieron que cerrar temporalmente para evitar la propagación del coronavirus, la reducción del precio del petróleo y de otras materias primas, el incremento del precio del oro como activo de refugio, la caída de los índices de precios en las principales bolsas de valores, la disminución del turismo (con efectos negativos en restaurantes, hoteles y transporte), el retiro de la inversión extranjera de corto plazo de los países emergentes, la reducción de actividades recreacionales (cenas, cine, teatro, restaurantes, deportes), entre otros aspectos que están contribuyendo en conjunto a la desaceleración de la economía mundial y que han implicado una disminución de las proyecciones de crecimiento. La economía peruana, evidentemente, también ha empezado a sentir la presión de estos efectos, como es el caso de la revaluación del dólar con relación al sol por el retiro de algunos inversionistas de corto plazo y el enfriamiento de ciertas exportaciones (menor ingreso de dólares), la cual ha sido atenuada por las intervenciones del Banco Central de Reserva inyectando dólares en la economía.

Si esta situación se agrava en los próximos meses, con la devaluación del sol respecto al dólar, se verían perjudicadas las personas naturales y empresas con ingresos en soles y deudas en dólares, así como los importadores, que necesitarían más soles para adquirir la misma cantidad de dólares, lo cual podría traducirse en un incremento del precio de los bienes importados; mientras que la reducción de las exportaciones (en precio y cantidad), adicionalmente, tendría un efecto negativo en la producción y el empleo generado por los sectores económicos enfocados en el mercado externo (minería, pesca, agricultura no tradicional, textiles, confecciones, etc.), así como en los segmentos económicos del mercado interno que se vinculan a ellos en la cadena de exportación (transporte, logística, construcción, almacenamiento, industria

metalmecánica, etc.). Ni qué decir de la reducción en la recaudación tributaria que ello implicaría.

Otro de los efectos que se está empezando a sentir en nuestro país es la afectación del turismo, que se vincula a actividades como restaurantes, hoteles y transporte, las cuales absorben a una cantidad significativa del empleo nacional. Ya en los últimos días se han empezado a posponer o cancelar diversos paquetes turísticos. Ello sería otro factor que limitaría el ingreso de dólares al país, acentuando su tendencia a la revaluación respecto del sol. Adicionalmente, si bien se ha incrementado significativamente el consumo de productos de higiene y protección contra el coronavirus, también se viene reduciendo de manera importante el gasto en actividades recreacionales que implican el contacto masivo con otras personas, como comidas en restaurantes, visitas al cine, teatro y eventos deportivos, y compras minoristas, lo cual afectaría de manera significativa la demanda interna si predomina sobre el primer efecto.

También debemos considerar que, si el coronavirus empieza a propagarse de manera masiva en el país, es probable que varias empresas se vean obligadas a cerrar temporalmente sus actividades, lo cual ahondará la desaceleración de la economía nacional. De otro lado, si esta pandemia no se soluciona o mitiga hasta mediados del presente año, es probable que empiece a reducirse el ingreso de inversión extranjera directa a nuestro país, lo cual también contribuiría a desacelerar nuestro crecimiento económico y la generación de empleo formal, que ya se habían visto afectados en los últimos años por otros factores.

Por ello, es importante que el gobierno nacional desarrolle diversos mecanismos para incentivar la inversión privada nacional (que ha estado prácticamente estancada en los últimos años), así como para acelerar la inversión pública de calidad en infraestructura productiva que nos haga más competitivos como país, de manera articulada con los gobiernos subnacionales, y establezca por fin el incremento de la remuneración mínima que está atrasada en relación al incremento del costo de vida y la productividad

en las últimas décadas, con el fin de mitigar los efectos negativos que se generarían en la economía y el empleo por la posible reducción de las exportaciones, el consumo privado y la inversión extranjera directa.

En esa misma línea, para incentivar la inversión privada nacional y el consumo privado, sería clave que el Banco Central de Reserva aplique una política monetaria contracíclica-expansiva (menores tasas de interés y mayor disposición de créditos), dotando de mayor liquidez al mercado. También sería muy importante comenzar a trabajar con seriedad en la diversificación productiva de nuestro país, que implique contar con una mayor variedad de productos para la exportación, empleo de calidad, así como con una mayor actividad y empleo industrial, y un mercado interno desarrollado, que permita acudir a él cuando se reduzca la demanda externa por crisis como la que estamos viviendo. Sin perjuicio de lo señalado, lo que sí podría beneficiar en el corto plazo al Perú es la reducción del precio del petróleo, del cual somos importadores netos, así como el incremento del precio del oro, metal del cual somos uno de los principales exportadores, pero claramente serían mayores los costos generales que estos beneficios.

En síntesis, los efectos de la economía nacional e internacional de la pandemia del coronavirus (si es solo una desaceleración económica o se convierte en una recesión), dependerán de la duración de esta, así como de la intervención oportuna de la política pública: fiscal, monetaria, sanitaria y laboral, principalmente.

II. DESARROLLO DEL TEMA

Si los expertos que están hablando de “sindemia” para explicar la dinámica que se observa en el caso de COVID-19 tienen razón, por tanto sus efectos y consecuencias no dependen exclusivamente del agente biológico sino también de otras condiciones pre-existentes como pobreza, exclusión social, etc., entonces al momento de pensar en prevenir el contagio o de mitigar el impacto el tema de garantizar el disfrute de derechos fundamentales resulta esencial. Y eso es precisamente lo que está haciendo la OIT al recordar que la crisis a causa del nuevo coronavirus no puede ser excusa para negar derechos a los trabajadores o desmejorar los beneficios ya alcanzados. De manera que insisten en proteger a la persona, protegiendo el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, dignidad, seguridad y equidad.

El logro de tal propósito pasa, necesariamente, por (conforme a la recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, La estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social:

- La promoción de la recuperación económica para generar oportunidades de empleo y trabajo decente y reintegración socioeconómica.
- La promoción del empleo sostenible y el trabajo decente, la protección social y la inclusión social, el desarrollo sostenible, la creación de empresas sostenibles, en particular las pequeñas y medianas empresas, la transición de la economía informal a la economía formal, la transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible y el acceso a los servicios públicos; la evaluación del impacto que tienen en el empleo los programas nacionales de recuperación;
- La prestación de orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de los efectos

negativos en los derechos humanos y laborales en sus actividades, o en productos, servicios o actividades con los que puedan estar directamente asociados;

- La promoción del diálogo social y la negociación colectiva; La creación o el restablecimiento de instituciones del mercado de trabajo, con inclusión de servicios de empleo, que impulsen la estabilización y la recuperación; El desarrollo de la capacidad de los gobiernos, incluidas las autoridades regionales y locales, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La adopción de medidas, según proceda, para la reintegración socioeconómica de las personas afectadas por una crisis, en particular aquellas que hayan estado relacionadas con las fuerzas armadas o con grupos combatientes, inclusive a través de programas de formación destinados a mejorar su empleabilidad:

- Tratar de garantizar la seguridad básica del ingreso, en particular para las personas que hayan perdido sus puestos de trabajo o medios de vida a causa de la crisis.
- Adoptar, restablecer o ampliar regímenes integrales de seguridad social y otros mecanismos de protección social, teniendo en cuenta la legislación nacional y los acuerdos internacionales.
- Tratar de garantizar el acceso efectivo a una atención de salud esencial y a otros servicios sociales básicos, en particular para los grupos de población y las personas a los que la crisis ha hecho particularmente vulnerables.

¿Cuáles serían los aspectos a tener presentes? Básicamente, la necesidad de proteger al máximo los puestos de trabajo al tiempo que se desarrollan, con el debido asesoramiento, las medidas para garantizar el desempeño de las tareas en condiciones de seguridad integral: al incluir no solo la prevención de riesgos, sino también al promover medidas destinadas a la salud personal y grupal, a pesar de las circunstancias adversas.

Medidas que deben ser el fruto del diálogo y la negociación entre los miembros de la organización, a los fines de concertar una a una las acciones que luzcan viables y necesarias conforme a la opinión de los expertos en salud y seguridad ocupacional. El tema de las barreras a usar debe ser un elemento central en este proceso de diálogo, de manera que se comprenda la necesidad de las mismas, así como el modo correcto de uso. Hay que proteger los empleos, sin duda alguna, pero tal cometido pasa precisamente por generar espacios laborales sanos y seguros; de manera que se pueda mantener la productividad sin poner en riesgo a los trabajadores. El concepto de equiponderación, en materia de riesgos luce deseable como objetivo a desarrollar en el corto plazo. Asimismo, la OIT, recuerda a los Estados que deben crear condiciones que favorezcan la protección de los puestos de trabajo y para ello señalan que las directrices contenidas en el Convenio sobre la política del empleo, 1964, mantienen su plena vigencia en las actuales circunstancias.

Aplicables resultan, también, las medidas descritas para la protección del empleo, en este caso del despido injustificado o los despidos colectivos que pudieran ocurrir en ésta y otras crisis, desarrollados en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. Como igualmente aplicables se encuentran: el Convenio sobre la seguridad social, 1952 (que contempla el derecho a prestaciones de desempleo en determinadas circunstancias); el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988; asimismo el tema salarial, particularmente su estabilización, es crucial por ello el Convenio sobre la protección del salario, 1949, sigue siendo el eje en la toma de decisiones en este asunto.

Y como es obvio, dada la naturaleza de la crisis causada por la pandemia el tema de la salud y la seguridad de los trabajadores es una preocupación compartida por todos, pero que pone a los empleadores en la necesidad de cumplir y hacer cumplir con las medidas de seguridad que resulten necesarias; ellas contemplan desde la provisión, sin costo para los trabajadores, del EPP adecuado a la magnitud del riesgo que deben enfrentar así como la adopción de los controles administrativos y de ingeniería, o las medidas para la sustitución o eliminación del riesgo que resulten aplicables.

En este sentido, la OIT promueve dar cumplimiento con lo descrito en el Convenio sobre salud y seguridad de los trabajadores, 1981. Del mismo modo, sugiere hacer revisión de las prácticas estatales al momento de definir el COVID-19 como accidente laboral en determinadas circunstancias y lo que ello supondría en materia de compensaciones o cobertura. Obligaciones que incluirían la garantía de cobertura de la atención médica (incluye no solo la atención profesional, sino la hospitalización o el manejo ambulatorio, el acceso a medicamentos y cualquier otro tipo de recurso que se requiera) en caso de que el trabajador contraiga la COVID-19, así como los derechos a recibir algún tipo de prestación monetaria, indemnización o asignación funeraria si fuera el caso.

Finalmente, el tema de la privacidad del trabajador afectado por la enfermedad debe ser considerada igualmente como prioritaria; por ello debe protegerse la información de salud del trabajador para evitar que terceros puedan tener acceso a la misma. Incluso deben desarrollarse políticas claras para evitar la estigmatización, frecuente en este tipo de crisis, de la persona afectada.

Impone tener en mente cinco principios generales al momento de pensar en prevenir la COVID-19 en los espacios de trabajo:

Combatir la infodemia es tarea de todos, esto requiere el desarrollo de programas de formación e información del talento humano a los fines que conozcan la naturaleza del riesgo, su dinámica, los modos de contener y mitigar, así como los usos correctos de los controles a aplicar en cada escenario. En pocas palabras combatir los mitos que crecen conforme avanza la pandemia.

Reducir el número de personas en los espacios, por tanto el teletrabajo y la teleconsulta se transforman en claves para el logro de este cometido. Si algo se conoce del SARS-CoV-2 (al igual que otros patógenos respiratorios) es que dada su alta contagiosidad la presencia de muchos susceptibles en un mismo espacio, facilita la

propagación. Protegiendo, además, a los más vulnerables (aquellos que tienen factores de riesgo para las formas moderadas a severas) a quienes se le deben ofrecer alternativas al trabajo presencial. Limitar el tiempo de permanencia en espacios interiores, más aún si se trata de espacios cerrados, mal ventilados y concurridos; los eventos de súper difusión del virus mediante aerosoles están siendo demostrados en distintos contextos, incluyendo la posibilidad de “transmisión vertical a través de gases fecales” entre pisos contiguos. Por tanto, es tiempo, de ser posible, de mover el trabajo a los espacios exteriores.

Promover conciencia de riesgo, vinculado con el punto inicial de estas medidas tiene que ver con la necesidad de hacer sentir en la empresa que cada persona es valiosa al momento de prevenir; por ello el automonitoreo de la salud y la salud de las personas con las que se convive, aunado al aislamiento temprano (tan pronto aparezcan síntomas sospechosos o indicios de posible contacto con persona enferma) deben ser socializadas como expresión de corresponsabilidad en materia de salud. Aquí se incluye la consulta precoz con un médico a los fines de que sea éste, quien decida la mejor estrategia a aplicar en caso de corroborarse el contagio.

Hacer uso oportuno y correcto de los controles de riesgo, por ello el distanciamiento físico, el lavado de manos adecuado y frecuente, el uso de mascarillas (triple capa con filtro), evitar aglomeraciones o los espacios cerrados y mal ventilados (eso incluye uso obligatorio de mascarillas en las salas de baño), la ventilación natural de los espacios, así como la limpieza y desinfección del sitio de trabajo deben ser prioridad. Como claves resulta la puesta en práctica de los controles administrativos y de ingeniería considerados necesarios. Y en todo esto, resulta prioritario el asesoramiento de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo (SST) para definir los controles administrativos y de ingeniería, así como las acciones apropiadas para la sustitución y eliminación del riesgo a aplicar en el contexto particular de la empresa.

Debe remarcarse el hecho de que no hay fórmulas de aplicación general tipo receta, sino principios que deben adaptarse a las condiciones dinámicas y particulares de

cada empresa. Y en esto ingenieros, médicos y técnicos en SST son insustituibles. Es tiempo de pensar en inversiones a largo plazo. Es muy importante que se fije el lugar en el cual se hará la prestación de servicios del trabajador. Normalmente, una cláusula del contrato de trabajo señala el lugar de la prestación bajo la modalidad de la cláusula contractual de lugar; pero en otros casos sencillamente el empleador lo impone y el trabajador cumple en forma tácita pues no consta en documento alguno. Uno de los problemas que puede presentarse es la determinación que tendría que hacerse del concepto de "habitualidad" que trasunta la prestación de servicios, aunque se trataría de un tema de mayor importancia de llegarse a un proceso laboral donde el concepto se discutiera.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales como máximo o lo que implica la obligación de respetar ese parámetro. Lo que sí es posible es que se pacte un horario de trabajo de menos horas en atención a la naturaleza del trabajo por desempeñar. Lo que ha sido zanjado por el Tribunal Constitucional es la obligación de entender que la jornada máxima es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, (cumplimiento simultáneo) lo que impide que se puedan dar jornadas máximas de doce horas y cumplir con ello no pasar de cuarenta y ocho horas semanales.

Por otro lado, el artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, sostiene que los trabajadores de dirección no están sometidos al horario rígido, lo que es además congruente con lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo ya que se trata de trabajadores que están comprometidos con el poder de dirección de las empresas. En segundo lugar, tampoco están en este supuesto de tope máximo los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata pues realizan su labor fuera del espacio físico del centro de labores y por ello acuden a la empresa a dar cuenta de sus labores o a coordinar a que hubiere lugar. Esto corresponde con los denominados puestos de confianza. Asimismo, tampoco están sujetos al tope máximo los trabajadores que prestan servicios intermitentes, de espera, de vigilancia y de custodia.

En las posibilidades de reducción de la jornada de trabajo se encuentran los trabajadores menores de edad pues el Código del Niño y del Adolescente determina que su jornada será de cuatro horas diarias y veinticuatro horas semanales. Además, existen horarios asimétricos o de índole compensatorio, según el cual, el empleador puede establecer jornadas compensatorias de tal manera que en ciertos días la jornada laboral pueda ser menor de ocho horas, pero con la mantención de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas.

Las labores realizadas por encima del horario establecido se considerarán horas extras y su cálculo habrá de hacerse respecto de cada jornada diaria y no de las jornadas semanales. Las horas extras pueden efectuarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida que ha establecido el empleador, lo que debe conjugarse con la normativa particular que ordena mantener un registro de control de asistencia y salida de trabajadores de orden permanente. Debe darse un acto voluntario del trabajador de querer realizar labores de sobretiempo, así como del trabajador de aceptar que se den y pagar por ello en forma proporcional. Si hay coacción y el trabajador la prueba, el empleador deberá pagar una multa así como sufragará el 100% del valor de la hora extra al trabajador además del pago del 100% de la hora trabajada, donde una de las sumas representa una indemnización.

Se ha fijado que el pago por las dos primeras horas extras corresponde al 25% en tanto que para las demás horas extras trabajadas será del 35% bajo el concepto de "valor hora ordinaria" que se obtiene de la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del trabajador. Se trata de la facultad que tiene el empleador y de la cual hace uso - para establecer el margen de las horas del día en que se prestan las labores delimitando la hora de inicio y la hora de término.

El horario es continuado o corrido cuando la prestación se realiza en forma ininterrumpida. En cambio, el horario partido consiste en dividir en fracciones el tiempo de trabajo. La ingesta de los alimentos (refrigerio) se da en un periodo que no puede ser inferior a los 45 minutos.

El horario nocturno es aquel que se realiza dentro del rango de las 10 pm hasta las 6 am. Únicamente los trabajadores que perciben una remuneración mínima vital podrán ver incrementada dicha remuneración en un 35%, mientras que los demás trabajadores no tienen derecho a una sobretasa.

Por último, es posible que en determinadas circunstancias de naturaleza personal se pueda pactar un horario flexible en el cual, por acuerdo explícito entre las partes, el trabajador pueda prestar sus servicios con intermitencias durante la jornada diaria.

De acuerdo a la disposición complementaria del D.U N° 055-2021 Retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector Salud, A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad. Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia. Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.

Por excepción, las entidades públicas podrán brindar capacitación de formación laboral a servidores/ as civiles, preferentemente en forma virtual, pudiendo las Oficinas de Recursos Humanos variar la modalidad de la capacitación a esos efectos que hayan

sido programados en forma presencial. Dichas capacitaciones se rigen conforme a las siguientes reglas:

a) Para las capacitaciones que no irroguen gasto a las entidades públicas:

a.1 Podrán ejecutarse de manera inmediata, sin requerir la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas o estar inscritas en este, siempre que la capacitación a la que acceda el/la servidor/a civil esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a los temas establecidos en la presente norma.

a.2 Podrán acceder servidores/as civiles que se encuentren en periodo de prueba siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a los temas establecidos en la norma.

a.3 El personal no sujeto a un vínculo de naturaleza laboral, pero que ejerce función pública podrá acceder a esta capacitación solo cuando se encuentre alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas.

a.4 La verificación de los requisitos antes mencionados corresponde al responsable del órgano o unidad orgánica en la que labora el/la servidor/a civil y al/a la responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, quienes deberán validar dicha capacitación.

b) Para las capacitaciones que irroguen gasto a las entidades públicas:

b.1 La entidad deberá contar necesariamente con el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado.

b.2 La capacitación deberá ser inscrita en el Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad.

b.3 Podrán acceder servidores/as civiles que se encuentren en periodo de prueba siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a los temas establecidos en la norma.

b.4 El personal no sujeto a un vínculo de naturaleza laboral, pero que ejerce función pública podrá acceder a esta capacitación solo cuando se encuentre alineada a los

objetivos institucionales, funciones asignadas, o a los temas establecidos en la presente norma.”

c) Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones

Los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y que se reincorporen al trabajo deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas. Los/as servidores/as civiles que durante la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, pueden realizar la recuperación de horas bajo la modalidad de trabajo remoto o una modalidad mixta; para efectos de lo cual, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor. Para el caso de los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la citada licencia con goce de remuneraciones y que luego se hubieran reincorporado mediante la modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la recuperación de las horas no laboradas mediante la modalidad de trabajo remoto. Excepcionalmente, en el marco de la recuperación realizada mediante trabajo remoto, resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor. Sin perjuicio de lo anterior, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente, inclusive durante la Emergencia Sanitaria.

Las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de trabajo a partir del inicio de la Emergencia Sanitaria, ya sean financiadas por la entidad, gestionadas por ésta a través de becas, o financiadas por cuenta propia de los/ las servidores/as civiles, serán consideradas como una forma de compensación siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta como temas referidos al sector salud, competencias (trabajo en equipo, planificación, organización, gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, seguimiento y monitoreo, innovación o creatividad, entre otros que faciliten la gestión del trabajo en modalidad remota, mixta o presencial),

conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; o a temas referidos a los sistemas administrativos o a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil (integridad, calidad de servicio a la ciudadanía, gobierno y transformación digital, derechos humanos, interculturalidad, género, y desarrollo territorial). La compensación será válida en tanto la oficina de recursos humanos, de manera previa o posterior al desarrollo de la capacitación, verifique el cumplimiento de la alineación, siempre que estas se hayan ejecutado en el periodo de la Emergencia Sanitaria.

Las horas de labores desarrolladas mediante trabajo remoto, durante el descanso físico semanal y en el marco de la Emergencia Sanitaria, serán consideradas como horas en sobretiempo para efectos de la compensación a la que se refiere el presente artículo, siempre que tengan carácter voluntario y cuenten con autorización del jefe inmediato. Las horas de labores señaladas no deben haber sido compensadas con descanso físico en su debida oportunidad”.

Como empresa, puede ser difícil lograr que toda tu fuerza laboral tenga la oportunidad de realizar su trabajo de manera remota, especialmente si trabajas en rubros como la salud, el retail, la construcción o los servicios.

Si la contingencia obliga, como es el caso de una pandemia del Coronavirus COVID-19, es necesario preguntarse:

¿estoy preparado para convertir mi empresa en lugar con trabajo remoto? Si todavía no lo sabes, revisa este checklist para confirmar si tu compañía está preparada:

¿Estás listo para comenzar usar el teletrabajo?

- ¿Algunos de tus trabajadores ya están trabajando de manera virtual?
- ¿A tus trabajadores les hace sentido trabajar de manera remota?
- ¿Has perdido colaboradores talentosos por la falta de trabajo remoto?

¿Se te acabo el espacio en la oficina?

¿Tienes la tecnología necesaria para que tus colaboradores puedan trabajar remoto?

*Si la respuesta es "SI" en todos estos puntos; ¡Felicidades! Puedes comenzar a traspasar tu empresa a este modo de trabajo.

Trabajar desde casa: el sueño de muchos, pero el tormento de otros. A pesar de que puede sonar como un beneficio cómodo que solo brinda más independencia, no todo es color de rosa. Este es un desafío para los líderes, los colaboradores y para las empresas en todas sus dimensiones para mantener la eficacia, la cultura y un ambiente en un estado óptimo, a pesar de que nadie se encuentre en el mismo lugar físico.

El trabajo remoto ofrece ventajas que pueden afectar a la población a nivel macro. Por ejemplo, según este estudio de la Universidad de New Hampshire, esta modalidad de trabajo puede revertir la despoblación de zonas rurales, o incluso mejorar la economía de zonas más pobres.

Por eso, el mundo del trabajo remoto tiene ventajas y desafíos que hay que solucionar, tanto como para los colaboradores como para las empresas en distintos niveles.

En esta tabla describimos el caso de los colaboradores:

Ventajas para los colaboradores	Desventajas para los colaboradores
Mayor flexibilidad y libertad en tu vida personal.	Especialmente durante el primer mes, puede que te sientas solo.
Puede que tu onboarding (o el ambiente de la oficina en general) sea menos estresante socialmente.	Puedes tener un proceso de onboarding complicado.

Ahorrar en comida, ropa de trabajo y transporte, entre otros gastos.	Si tus comunicaciones no son fluidas, puede ser frustrante el trato con tus compañeros.
Puedes trabajar desde cualquier parte. Realmente, cualquier parte con internet.	La dificultad de desconectarse luego de trabajar. Según un estudio de Buffer hecho el 2019, un 22% de los colaboradores sufre con esto.

Y en la siguiente figura, cómo afectan a las empresas:

VENTAJAS DE LA EMPRESA	DESVENTAJAS DE LA EMPRESA
Puedes contratar a las personas más talentosas del mundo, para que trabajen contigo desde cualquier parte en el planeta.	Al tratarse de una forma de trabajo no tradicional, puede que los inversionistas o los clientes no estén del todo convencidos.
Ahorrarás costos en tu oficina y mantención.	Puedes requerir asesoramiento con las divisas, impuestos y leyes laborales en otros países.
Los ambientes remotos atraen a las personas autosuficientes y motivadas.	Hay que estar más atento al cultivar la cultura y los valores de una empresa de forma remota.
De acuerdo al Informe del Trabajo Remoto 2019 producido por OwlLabs, el 51% de los trabajadores querrán este beneficio en el futuro.	

No hay que desplazarse al trabajo a diario. Ni reuniones a la toda velocidad. No hay código de indumentaria. El home office puede parecer un sueño... hasta que las obligaciones personales se interponen. Esas distracciones son fáciles de ignorar en

una oficina, pero en casa quizá resulte difícil trazar una línea entre el tiempo personal y el profesional.

Piensa en cuando estás trabajando y te llama un amigo. Sabes que has de terminar tu trabajo, pero a la vez sientes que es de mala educación no atender esa llamada cuando técnicamente podrías hacerlo. O piensa en cuando planificas tu lista de tareas profesionales diarias y a la vez necesitas extraer tiempo para tus compromisos personales. Tomarte un tiempo para poner varias lavadoras al mediodía puede parecer algo rápido... hasta que a altas horas de la madrugada estás intentando recuperar el tiempo perdido en esa interrupción. Al final, nunca queda totalmente claro cuándo estás «conectado» o «desconectado».

Después de haber trabajado desde casa durante quince años y de haber asesorado sobre la gestión del tiempo en el home office, he visto y experimentado los aspectos positivos, los intermedios y los negativos de ello. He descubierto que los trabajadores remotos más centrados y eficaces establecen sus propios límites para realmente poder desempeñar su trabajo.

Veamos algunos consejos para que el home office sea más productivo y satisfactorio, tanto si es algo cotidiano como si solo se trata de días esporádicos fuera de la oficina. Quizá parezca una tontería, pero, si quieres pasar un día centrado en tu trabajo, haz como si no estuvieras trabajando desde casa. Antes de convertirme en coach en gestión del tiempo mi agenda era un caos. No tenía un horario fijo para sentarme delante del ordenador, y a menudo programaba citas o asuntos personales durante el día. Y, como mi vida personal no tenía límites, la profesional tampoco los tenía. Cuando estaba en casa me sentía culpable por no revisar el correo electrónico de la empresa a cualquier hora del día o de la noche. Nunca sentía que verdaderamente pudiera descansar.

III. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Un aislamiento prolongado puede debilitar la productividad y la motivación. Si tienes un trabajo que no exige relacionarte con otras personas, haz un esfuerzo extra para mantenerte conectado. Programa cafés o reuniones con compañeros o clientes con regularidad. Involúcrate con organizaciones profesionales. Y utiliza las redes online profesionales, como LinkedIn, para mantener el contacto con un amplio número de colegas de profesión. La visibilidad puede ser un factor importante para quien asciende —o es sacrificado— en la oficina; comunícate con tus compañeros y tus jefes tan a menudo como sea posible. «Dile a la gente lo que estás haciendo», propone Kramer. Comparte alguno de los logros del día. «Es de vital importancia no solo para tu carrera, sino también para tu bienestar psicológico», añade.

Cuando trabajas por tu cuenta desde casa, mantenerte motivado puede ser difícil, especialmente cuando las distracciones son abundantes. Una forma inteligente de mantener la dinámica es pasar un instante, o dos, identificando lo que ya has logrado ese día, en lugar de fijarte en lo que todavía queda por hacer. «Tomate un tiempo al final del día para prestar atención a los objetivos que has conseguido, en lugar de a lo que te queda por hacer», dice Kramer. También puedes tener un diario en el que reflexionar sobre las tareas del día y marcar las que ya has conseguido de tu lista de tareas. El recordatorio diario de lo que has podido terminar te ayudará a crear un círculo virtuoso para avanzar.

Para hacer que tus esfuerzos sean duraderos, debes ser claro con la gente, que pueden ver tu trabajo en casa como días que pasas en casa. Explica a tus amigos, familiares y demás allegados que los días que trabajas remotamente no son una oportunidad para hacer actividades no relacionadas con el trabajo. Por ejemplo, si vives en casa con tu cónyuge, dile: «Tengo previsto trabajar de ocho de la mañana a cinco de la tarde, me haría feliz charlar contigo durante el almuerzo, pero el resto del tiempo estaré ocupado». Por lo general, cuando te fijas unas expectativas y las cumples —por ejemplo, acabando realmente a las cinco de la tarde—, las otras

personas entienden tus límites y asumen que durante ese tiempo no estarás disponible para ellos. También te recomiendo que tengas un lugar en el que estar apartado de cualquier otra persona que haya en casa, como un despacho o una sala, donde puedas cerrar la puerta y no estar a la vista de los demás.

En el caso de que tengas una visita inesperada, habrás de ser diplomático. Si aparece un vecino, puedes mostrarte abierto a charlar unos minutos, como lo harías con un compañero que se acerque a tu mesa de trabajo; pero no le propongamos que se tome un café ni alargues la conversación. Puedes usar una salida elegante, del tipo: «Me encanta hablar contigo, pero tengo que acabar un trabajo», después puedes fijar otra hora para quedar, fuera del horario laboral o durante el fin de semana. O, si tu casero te dice que le gustaría pasar para hacer algunas reparaciones, proponle el día que te vaya mejor, en lugar de dejarle que tome la iniciativa.

Si necesitas atender actividades no relacionadas con el trabajo en el horario laboral, establece una previsión del tiempo disponible que tienes en función de tu organización. Por ejemplo, si la familia te pide que hagas algún encargo, calcula qué puedes hacer durante la hora de la comida, y no te comprometas a nada más. Puedes decir: «Recogeré la ropa de la tintorería y compraré la leche durante la hora del almuerzo, pero no tendré tiempo para hacer la compra del súper hasta después del trabajo». O distribuye las tareas que te pidan en pequeñas acciones, por ejemplo: «Puedo dejar el coche en el mecánico hoy, pero no podré llamar al seguro médico hasta mañana».

No debes disculparte por marcar unos límites horarios. Exponlos de forma objetiva, teniendo el mismo respeto por tu trabajo desde casa que el que tienes por tu trabajo en la oficina. A medida que lo comuniques sistemáticamente y vayas cumpliendo con tus expectativas, los demás comenzarán a aceptarlas y dispondrás de más tiempo para centrarte en tu trabajo.

Para aumentar tu productividad y tu lucidez, tanto en el trabajo como en la vida extralaboral, traza un plan para pasar el día. Ello incluye saber a qué hora tienes una

reunión, decidir en qué proyectos trabajarás y tener claro cuándo cumplirás con ciertas obligaciones, como responder al correo electrónico. También deberás tener algún plan para pasar la tarde haciendo algo que te apetezca o simplemente relajándote. Saber que todo tiene un lugar —en qué momento del día trabajarás en una presentación, en qué momento de la tarde puedes buscar actividades para hacer con tus hijos— te ayudará a no sentir que trabajas durante tu tiempo personal, o viceversa.

Otra parte de tu plan debería de ser elegir algunos momentos específicos del día para responder a mensajes, correos electrónicos y llamadas no laborales. Si no estás en uno de esos períodos... resiste la tentación, recuerda que todavía estás.

Los momentos más comunes en los que la gente hace estos planes diarios son por la mañana al comenzar a trabajar, al terminar la jornada laboral o por la noche antes de irse a la cama. Elige la hora que más te convenga y después activa un recordatorio recurrente en tu agenda para ir adoptando ese hábito.

IV. RECOMENDACIONES

Como bien se sabe el trabajo remoto es una actividad profesional sujeta a una relación contractual de carácter voluntaria y reversible, entre empleador y empleado que se puede realizar en locales de la empresa o desde el propio domicilio utilizando medios informáticos y/o de telecomunicaciones las cuales van estar condicionadas al logro del cumplimiento de objetivos impuesto por el empleador por ello en base a las pautas para el logro del trabajo remoto en el marco de la normativa vigente, tales como: establecer un horario de trabajo, estructurar tu día de labores, relacionarnos, celebrar los triunfos, establecer límites con otros y Trazar un plan de trabajo; podemos concluir en base a los resultados (según gráfico en el punto 9 tomadas de una empresa "X") que las pautas aplicadas para el logro del trabajo remoto son efectivas.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ferro Delgado, Víctor (2001). La subcontratación o intermediación laboral. En V. Ferro Delgado (coord.), Balance de la reforma laboral peruana (pp. 141-152).
2. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
3. Ferro Delgado, Víctor (2009). Derecho del trabajo, globalización y ceses colectivos. En AA.VV., Temas centrales del derecho del trabajo del siglo XXI.
4. libro homenaje a los 90 años de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (pp. 313-325). Lima: ARA.
5. Ferro Delgado, Víctor (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, 68, 471-494.
6. Mejía Madrid, Renato (2014). El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva. Thémis, 64, 97-106.
7. Morales Corrales, Pedro (2001). La compensación por tiempo de servicios: balance de una reforma. En V. Ferro Delgado (coord.), Balance de la reforma.
8. Capacho Portilla, J. R. (2011). Evaluación Del Aprendizaje en Espacios Virtuales-TIC. Bogotá: Universidad del Norte.
9. Ceinos, M. C. (s.f.). diagnóstico de las competencias de los orientadores laborales en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Santiago de Compostela : Universidad Santiago de Compostela .
10. DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO “EL PERUANO”(15 de marzo del 2020) Decreto de Urgencia N° 026-2020.
11. DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO “EL PERUANO”(24 de junio del 2021) Decreto de Urgencia N° 055-2021.
12. DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO “EL PERUANO”(24 de marzo del 2020) Decreto de Urgencia N° 010-2020.
13. Carmen Corral (2020) 33 consejos para el teletrabajo.
14. Harvard Business School Publishing (2021) Guías HBR: Home Office; Editorial Reverté, S. A.,

