

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

FÓRMULA LEGAL SUSTITUTORIA

LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, y promover políticas públicas para garantizar su implementación progresiva.

Artículo 2. Alcances de la Ley

2.1 La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS; y a las instituciones y empresas privadas, sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.

2.2 La presente ley se aplica a todos los trabajadores de las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Artículo 3. Teletrabajo

3.1 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 en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

3.2 El teletrabajo se puede aplicar cuando así lo requieran las necesidades del empleador y también, cuando resulte pertinente, a las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado.

Artículo 4. Teletrabajador

4.1 Al trabajador que se encuentra bajo la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo se le denomina teletrabajador.

4.2 El teletrabajador puede prestar sus servicios en las siguientes modalidades:

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

- a. De forma temporal o permanente.
- b. De manera total o parcial.
- c. Dentro del territorio nacional o fuera de este.
- d. En el lugar donde acuerden las partes, siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas, informáticas y de comunicaciones necesarias.

Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo

5.1 El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión, para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador.

5.2 Los elementos que tipifican el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo son establecidos en el reglamento.

Artículo 6. Derechos y obligaciones laborales

6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los establecidos para los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo lo referido a la asistencia al centro de labores.

6.2 Es obligación del teletrabajador cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de los servicios.

6.3 Para la contratación de teletrabajadores se utilizan todas las modalidades de contratación. En todos los casos, el contrato de trabajo se celebra por escrito, sin perjuicio de acreditarse por otros medios. Para los cambios de modalidad de prestación de servicios, de la convencional al teletrabajo y viceversa, el procedimiento de los acuerdos entre empleador y teletrabajador se establece en el reglamento.

6.4 El reglamento regula los derechos y obligaciones que asume el teletrabajador.

Artículo 7. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos

7.1 En las instituciones y empresas del sector privado los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a Internet son proporcionados por el empleador, salvo pacto expreso en contrario. El teletrabajador es responsable del correcto uso y

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a Internet, estos deben ser compensados por el empleador, salvo que el trabajador desista de este derecho.

7.2 En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos tecnológicos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, el teletrabajador aporta sus propios equipos tecnológicos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos, ni los gastos que generen su uso.

7.3 La provisión de equipos tecnológicos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto por el artículo 50, ajustes razonables para personas con discapacidad, de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

7.4 El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole además el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.

7.5 En el sector público, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a Internet del teletrabajador dependerá de la disponibilidad presupuestal de la entidad.

7.6 Para el sector privado, el reglamento establece la forma cómo se efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 8. Acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de servicios

8.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de servicios afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia física del trabajador al centro de trabajo.

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

- 8.2 El empleador, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de los servicios de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador va a contar con la capacitación adecuada, equipamiento tecnológico y las facilidades necesarias para la prestación del servicio, conforme a las reglas establecidas en el artículo 7.
- 8.3 El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de la prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad, si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo, o cuando las necesidades del servicio requieran inexorablemente de la presencia física del trabajador.
- 8.4 En caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de servicios de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días calendario.
- 8.5 El trabajador o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus servicios, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual será evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz y la naturaleza del trabajo, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

Artículo 9. Tiempo de la jornada laboral

- 9.1 El tiempo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que presta el servicio de manera presencial en el sector público o privado, siendo el máximo el establecido en la Constitución Política del Perú.
- 9.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de servicio, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público o privado, se aplican también al teletrabajo.
- 9.3 Si la naturaleza de la función del teletrabajador lo permite, las partes pueden pactar que éste distribuya libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de dicha jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.

Artículo 10. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

- 10.1 El teletrabajador puede desconectarse digitalmente de la jornada laboral para gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el periodo vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.
- 10.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período de tiempo no está obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- 10.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan servicios intermitentes, se establece un lapso diferenciado a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.
- 10.4 En la modalidad de teletrabajo parcial, el empleador considera como parte de la jornada laboral el tiempo de traslado del teletrabajador desde el lugar del teletrabajo hacia el centro laboral, y viceversa.
- 10.5 Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.

Artículo 11. Aspectos a considerar al momento de la contratación o del cambio de modalidad de prestación de servicios

Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de servicios de la convencional al teletrabajo, el empleador y el trabajador definen los siguientes aspectos:

- a) Especificar, en el caso de la modalidad de teletrabajo, si la jornada es de forma total o parcial.
- b) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará los servicios, salvo que las partes acuerden un lugar en específico para dicho fin.
- c) El periodo por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, el cual puede ser indefinido o por un tiempo determinado.

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

- d) Los mecanismos de supervisión o control que utiliza el empleador respecto a los servicios que presta el teletrabajador.
- e) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo.
- f) El tiempo de desconexión digital de la jornada laboral para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan servicios intermitentes.
- g) Sobre la provisión de equipos y servicios de acceso a Internet.
- h) Otros que establezca el reglamento.

Artículo 12. Seguridad y salud en el teletrabajo

12.1 Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que corresponda.

12.2 El empleador comunica al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

12.3 El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, capacita al teletrabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

Artículo 13. Concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

En el caso que el teletrabajador deseara participar en las actividades de bienestar que organice el empleador, o que el teletrabajador necesite efectuar actividades en el centro de trabajo, como el manejo de los sistemas o programas específicos, u otros, que le permitan realizar su labor; se debe coordinar previamente con el empleador, e cual debe brindar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

Artículo 14. Registro de los teletrabajadores

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

- 14.1 El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de teletrabajadores que emplea, mediante declaración a través de la planilla electrónica.
- 14.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), semestralmente, la información de los teletrabajadores, obtenidos a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública.
- 14.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador del sector privado y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

Artículo 15. Teletrabajo en situaciones especiales

- 15.1 A efectos de la presente ley, se consideran situaciones especiales:
- Declaración de Estado de Emergencia.
 - Perturbación de la paz o del orden interno.
 - Catástrofe.
 - Hechos o circunstancias que afecten o amenacen gravemente a la Nación.
- 15.2 Frente a las situaciones especiales señaladas antes, las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas priorizan, de acuerdo a las características de sus actividades, adoptar cualquiera de las siguientes medidas:
- Disponer el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.
 - Determinar el grupo de trabajadores que desarrollarán sus labores mediante teletrabajo y aquellos que lo harán de manera presencial.
 - Tratándose de servicios y actividades económicas esenciales o estratégicas, adoptar las medidas adicionales, de seguridad e higiene a favor del personal.
- 15.3 En cualquiera de los casos contemplados en los párrafos anteriores, el teletrabajo debe asignarse prioritariamente a favor de:
- Adultos mayores.
 - Persona con discapacidad.
 - Gestantes.
 - Madres en período de lactancia.

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

- e. Personas de grupo de riesgo por factores clínicos o con enfermedades preexistentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación a las disposiciones de la presente ley

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que a la entrada de la vigencia de la presente ley cuenten con teletrabajadores, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta, en un plazo máximo de 60 días calendario, contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

SEGUNDA. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

Las entidades de la administración pública priorizan la implementación del teletrabajo en los puestos identificados y establecidos como teletrabajables por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), de acuerdo a la naturaleza del trabajo y a los recursos disponibles de la entidad, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Todas aquellas actividades, labores y puestos que no sean incluidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), para optar por el teletrabajo, mantendrán la forma potestativa y podrán migrar al teletrabajo siempre y cuando se justifique y no desnaturalice la calidad y forma del servicio.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) modifica anualmente la relación de los puestos teletrabajables, considerando previamente la evaluación de los resultados obtenidos de las entidades de la administración pública que implementaron el teletrabajo y las recomendaciones de la Secretaría de Gobierno Digital, para lo cual el reglamento fija los procedimientos del incremento o disminución, así como las excepciones para su aplicación.

TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente norma, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

CUARTA. Políticas públicas de teletrabajo

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

Créase una comisión multisectorial encargada de formular políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización, en un plazo de 90 días calendarios, contados desde el día siguiente de la publicación de la presente ley.

La comisión multisectorial está conformada por un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de Economía y Finanzas, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), de la Secretaría de Gobierno Digital (SGD) y del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). Los integrantes de la comisión multisectorial ejercen sus funciones ad honorem.

La comisión multisectorial cuenta con una secretaría técnica, la cual está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que informa semestralmente, de sus resultados a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

El funcionamiento de la comisión multisectorial se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Los gastos que involucren la participación de los representantes de la Comisión Multisectorial se financian con cargo al presupuesto institucional de las entidades que representan, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Mediante Decreto Supremo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo amplía los integrantes de la comisión multisectorial.

QUINTA. Informe sobre los avances de la implementación de la ley

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil emiten anualmente, según sus competencias, un informe de evaluación de la implementación y aplicación de las disposiciones de la presente ley, incluyendo recomendaciones; sin perjuicio de realizar las evaluaciones periódicas necesarias, considerando antecedentes y opiniones técnicas. El informe de cada una de las mencionadas entidades se remite a la Presidencia del Consejo de Ministros y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

SEXTA. Reglamentación

PreDictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley que regula el teletrabajo".

El Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley de Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en un plazo máximo de 90 días calendario, contados desde el día siguiente de publicada la presente norma.

SÉPTIMA. El teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

El teletrabajo se fomenta, principalmente, a favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal gestante, en período de lactancia y responsable del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

UNICA. Derogación

Derógase la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

Dase cuenta

Sala de Comisiones.

Lima, 9 de setiembre de 2020.