COMISIÓN DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA
Período Anual de Sesiones 2020-2021

DICTAMEN 13

Señor presidente:

Ha sido remitido para estudio y dictamen de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, de conformidad con el artículo 34 del Reglamento del Congreso de la República, el **Proyecto de Ley 5408/2020-CR**, presentado por el **grupo parlamentario Acción Popular**, a iniciativa del **congresista Manuel Aguilar Zamora**, mediante el cual se propone una nueva "Ley que regula el teletrabajo"

Luego del análisis y debate correspondiente, en la sala de reuniones de la plataforma[1] de videoconferencia del Congreso de la República, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, en su Décima Séptima Sesión Ordinaria, del 9 de setiembre de 2020, acordó por **UNANIMIDAD,** aprobar el proyecto de ley materia del presente dictamen, con el **voto a favor** de los congresistas *Manuel Aguilar Zamora (AP), Lusmila Pérez Espíritu (APP), Yessy Fabián Díaz (AP), Valeria Valer Collado (FP), Isaías Pineda Santos (Frepap), Absalón Montoya Guivin (FA), Marco Verde Heidenger (APP) y Francisco Sagasti Hocchausler (PM);* y dejándose constancia de la **licencia** del congresista *Luis Dioses Guzmán (SP).*

El presente dictamen aprueba el **Proyecto de Ley 5408/2020-CR**, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio la nueva "Ley del teletrabajo", por las siguientes consideraciones:

1. **La Ley 30036, <u>Ley que regula el teletrabajo no ha cumplido con los propósitos esperados, convirtiéndose en una norma *invisible* y *poco atractiva*</u>** para las entidades de la administración pública y para el sector privado. La poca eficacia de dicha ley revela la **<u>necesidad de realizar una reforma para impulsar el uso intensivo del teletrabajo</u>**.

2. Ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ni la Autoridad Nacional del Servicio Social (Servir) se han ocupado de promocionar eficientemente o, en todo caso, **<u>perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo</u>**, toda vez que, a marzo de 2020, sólo se tenían registrados como teletrabajadores a aproximadamente 2,000 trabajadores (*el 0,1% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica),* de los 34,000 trabajadores

[1] Microsoft Team.

estimados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es decir, solo se alcanzó un 5.8% del objetivo propuesto, **en consecuencia, la evaluación de la efectividad de la norma y de su implementación es deficiente**.

3. A raíz del COVID-19, el teletrabajo, bajo la figura del trabajo remoto (modalidad que se introdujo especialmente para la pandemia), se ha consolidado y, además, ha fortalecido el mercado laboral por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En consecuencia, es una oportunidad para que la cifra de, aproximadamente, 200,000 teletrabajadores, registrados a julio de 2020, pueda incrementarse en el tiempo y ser la línea de base para seguir impulsando del teletrabajo en el Perú. Pero, para ello, **resulta necesario reformar la regulación del teletrabajo**.

4. Finalmente, porque se debe perfeccionar la Ley que regula el teletrabajo en los siguientes aspectos:

    1. El derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites para el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar.
    2. Regular los problemas de ciberseguridad y de confidencialidad de la información utilizados por el teletrabajador.
    3. Regular la identificación de posiciones y perfiles adecuados que migren al teletrabajo en las entidades de la administración pública.
    4. Mantener la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.
    5. Regular la formación y capacitación permanente de los teletrabajadores.
    6. Regular los problemas de supervisión en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.
    7. Regular la compensación de gastos incurridos por el teletrabajador y su participación de la provisión de los materiales informáticos.
    8. Considerar políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, a las mujeres gestantes y lactantes, entre otras, para lo cual se debe incrementar la oferta de empleos teletrabajables.

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes

El Proyecto de Ley 5408/2020-CR ingresó al Área de Trámite Documentario el 2 de junio de 2020 y fue decretado a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología el 9 de junio de 2020, como única comisión dictaminadora.

b. Opiniones solicitadas

Se han cursado las siguientes solicitudes de opinión:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
16-JUN-2020	Presidencia del Consejo de Ministros Secretaría de Gobierno Digital **SERVIR (Remitió opinión)**	Oficio 095-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020	Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 096-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 097-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Oficio 098-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020	Ministerio de Educación	Oficio 099-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Oficio 100-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020	Ministerio de Transportes y Comunicaciones	Oficio 101-2020-2021-CCIT/CR	NO
16-JUN-2020 06-AGO-2020 **REITERATIVO**	Confederación Nacional de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio 103-2020-2021-CCIT/CR Oficio 161-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**
16-JUN-2020 06-AGO-2020 **REITERATIVO**	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP	Oficio 102-2020-2021-CCIT/CR Oficio 162-2020-2021-CCIT/CR	NO
16-JUN-2020	Hiperderecho	Oficio 104-2020-2021-CCIT/CR	**SÍ**

c. Opiniones recibidas

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR)

Mediante **Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC**, de fecha 29 de julio de 2020, la Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil, de la Presidencia del Consejo de Ministros, señora Cynthia Cheenyi Sú Lay, remitió opinión sobre el proyecto de ley **no encontrándolo conforme** *[con recomendaciones]*, con las siguientes conclusiones:

> *"**IV. Conclusiones***
> *En relación con el Proyecto de Ley, no lo encontramos conforme, debiendo tener en consideración lo siguiente:*
>
> *4.1. El Proyecto de Ley plantea válidamente los siguientes cambios: (i) El teletrabajador puede proveer los medios físicos, informáticos, entre otros; (ii)*

el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública.

4.2 El Proyecto de Ley ni su Exposición de Motivos dejan en claro: (i) si el teletrabajo, como modalidad especial de prestación de servicios es dispuesto por el empleador, es pactado entre empleador y trabajador; o, si bajo determinados supuestos, en algunos casos puede ser impuesto por el empleador; y, en otros casos puede ser pactado entre el empleador y su trabajador; (ii) si la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo que el empleador puede establecer para su teletrabajador que no se encuentra bajo supervisión o control funcional, significa que podría exigirle trabajar más allá de la jornada máxima que establece la Constitución Política del Perú; (iii) qué se entiende por 'tiempo de desconexión'; (iv) en qué cifras, estadísticas u otros se sustenta el porcentaje inicial del 20% del total de trabajadores que las entidades públicas se encuentran obligadas a implementar bajo la modalidad de teletrabajo.

*4.3 Resulta necesario que el Proyecto de Ley: (i) revalúe la redacción del tercer párrafo del artículo 7; (ii) **considere que la reglamentación de la nueva ley de teletrabajo en el sector público le corresponde a SERVIR, en su condición de ente rector del SAGRH**.*

4.4 El Decreto de Urgencia N° 026-2020 estableció la modalidad del trabajo remoto, cuya regulación es similar al teletrabajo, por lo que se recomienda su evaluación a fin de replicar las disposiciones que resulten pertinentes, en el Proyecto de Ley".

[Los resaltado y subrayado es nuestro]

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF)

Mediante **Oficio N° 367-2020-EF/10.01**, de fecha 30 de julio de 2020, la ministra de Economía y Finanzas, señora María Antonieta Alva Luperdi, remitió opinión **observando la iniciativa** *[con recomendaciones]*, adjuntando el **Informe N° 053-2020-EF/50.04** de la Dirección General de Presupuesto Público, con las siguientes conclusiones:

"III. CONCLUSIONES:

*5.1 La Dirección General de Presupuesto Público **formula observación**, desde el **ámbito estrictamente presupuestario**, al Proyecto de Ley 5408/2020-CR, por cuanto la Sexta Disposición Complementaria Final contraviene las reglas para la estabilidad presupuestaria reguladas por los incisos 3 y 4 del numeral 2.2. del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 015-2019; así como el*

Principio de Equilibrio Presupuestario contemplado en el artículo 78 de la Constitución Política del Perú, así como lo dispuesto en el inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público y la prohibición de iniciativa de gasto congresal contemplada en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú respectivamente.

*5.2 Sin perjuicio de lo anterior, **se plantea una redacción alternativa a la Cuarta Disposición Complementaria Final**, conforme al texto consignado en el numeral 2.5 del presente informe.*

*5.3 **No corresponde emitir opinión respecto a los demás artículos** y disposiciones del Proyecto de Ley, puesto que los mismos no se encuentran dentro del ámbito de competencia de la Dirección General de Presupuesto Público.*

5.4 La Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos señala que el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR no contiene materias que se relacionen con el ámbito de competencia de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, puesto que no regula materias vinculadas con el Subsistema de Gestión de la Compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos conforme lo señala en el Memorando N° 0889-2020-EF/53.04 y el Informe N° 0869-2020-EF/53.04.".

[Los resaltado y subrayado es nuestro]

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE)

Mediante **Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8**, de fecha 3 de agosto de 2020, el jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, señor José Elías Mantilla Villegas, remitió opinión señalando **inviable a la iniciativa** *[con recomendaciones]*, con la siguiente conclusión:

"IV. CONCLUSIÓN

*Por lo expuesto, en concordancia con las opiniones emitidas por la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, esta Oficina General considera que **el presente proyecto de ley es inviable**, debiéndose tener en cuenta **las observaciones y recomendaciones** señaladas en el presente informe".*

[Subrayado y resaltado es nuestro]

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS (MINJUS)

Mediante **Oficio N° 1336-2020-JUS/SG**, de fecha 06 de agosto de 2020, el Secretario General del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, señor Carlos Cavagnaro Pizarro, remitió opinión señalando que la iniciativa es **viable** *[con observaciones]*, adjuntando el **Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGDNCR** de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con las siguientes conclusiones:

> *"IV. CONCLUSIONES*
>
> i. *El Proyecto de Ley 5408/2020-CR, "Nueva Ley que regula el teletrabajo", **es viable con observaciones**, tal como se encuentra fundamentado en el numeral III.3 del presente informe.*
> ii. *La propuesta legislativa presenta deficiencias de técnica legislativa conforme se señala en el presente informe conforme se precisa en el numeral III.3.5.* **[Subrayado y resaltado es nuestro]**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU)

Mediante **Oficio N° 00872-2020-MINEDU/SG**, de fecha 22 de julio de 2020, el Secretario General del Ministerio de Educación, señor James Pajuelo Orbegoso, remitió opinión señalando **inviable la iniciativa** *[con recomendaciones]*, adjuntando el **Informe N° 00767-2020-MINEDU/SG-OGAJ** de la Oficina General de Asesoría Jurídica, con la siguiente conclusión:

> *"III. CONCLUSIÓN*
>
> *De conformidad a lo expuesto y teniendo en cuenta las opiniones técnicas de la DITEN, DIFOID, DIGESUTPA, DIGESU y ORGH, esta Oficina General de Asesoría Jurídica estima que el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, "Nueva Ley que regula el Teletrabajo", **conforme se encuentra redactado, deviene en inviable**".*
>
> **[Subrayado y resaltado es nuestro]**

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

Mediante **Oficio N° D001244-2020-MIMP-SG**, de fecha 23 de julio de 2020, la Secretaria General del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, señora

Silvia Ruiz Zárate, remitió opinión señalando **viable la iniciativa** *[con observaciones y recomendaciones]*, adjuntando el **Informe N°** D**000041-2020-MIMP-DGFC** de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con la siguiente conclusión:

"III. CONCLUSIONES

1. *El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, a través de la Dirección General de la Familia y de la Comunidad y con la opinión técnica legal del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad,* ***EMITE OPINIÓN VIABLE CON OBSERVACIONES*** *al Proyecto de Ley N° 5408-2020-CR "NUEVA LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO".*
2. *El Teletrabajo* ***contribuye al fortalecimiento de las familias*** *coadyuvando a la conciliación entre la vida laboral y la familiar, fortaleciendo lazos intrafamiliares al poder disponer del tiempo que se moviliza el/la trabajador/a de su domicilio al trabajo y viceversa.*
3. *Al ser el Teletrabajo una modalidad especial de prestación de servicios, la misma debe garantizar el cumplimiento de los derechos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política del Perú y normas de la materia, a fin de no vulnerar los derechos laborales de las personas, en especial de los grupos vulnerables como son las personas adultas mayores y las personas con discapacidad, a fin de que accedan a este derecho en condiciones adecuadas.*
4. *En el proyecto normativo deberá considerarse la priorización de la contratación de personas con discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo.*
5. *Asimismo, el Proyecto de Ley deberá desarrollar las condiciones de accesibilidad necesarias para que los/las teletrabajadores/as con discapacidad puedan desempeñar las labores en igualdad de condiciones que los/as demás trabajadores/as.*
6. *El Proyecto de Ley no prevé la figura de los ajustes razonables, la cual está normada y definida en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, considerando que esta figura jurídica debe incluirse.*
7. *Se deberá incorporar en la Exposición de motivos los términos adecuados para referirse a las personas con discapacidad.*
8. *Finalmente, deberá considerarse la propuesta legislativa desde una perspectiva de igualdad de género, a fin de prevenir y contrarrestar todo riesgo de feminizar el teletrabajo; en tanto que, aún persiste la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado en las familias. Los roles de*

género y modelos de vida laboral y familiar específicos de cada país impactan en la configuración del teletrabajo.

[Subrayado y resaltado es nuestro]

CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ (CGTP)

Mediante **Oficio N° 192-2020/DDL/CGTP**, de fecha 28 de agosto de 2020, el Secretario General de la CGTP, señor Gerónimo López Sevillano, remitió opinión formulando **observaciones**, con la siguiente conclusión:

"(…) habiendo emitido nuestra opinión institucional, solicitamos se tome en cuenta lo señalado en el presente documento para el proyecto en cuestión."

ASOCIACIÓN CIVIL HIPERDERECHO (HIPERDERECHO)

Mediante **Carta** de fecha 4 de agosto de 2020 el Director Ejecutivo de la Asociación Civil Hiperderecho, señor Miguel Morachimo Rodríguez, remitió opinión señalando **viable la iniciativa** *[con recomendaciones]*, con la siguiente conclusión:

"4. Comentarios Finales

*Recomendamos a su despacho que valore la posibilidad de **proponer algunas modificaciones** a este Proyecto, de tal manera que se puedan acoger algunas de las observaciones realizadas, especialmente las vinculadas al reconocimiento de la compensación por el uso de instrumentos de trabajo propios y las disposiciones para el respeto del derecho a la desconexión.*

*Por la suma de estos motivos, solicitamos a su despacho tenga a bien recibir esos comentarios y los sume al debate en la Comisión sobre esta iniciativa. Llegado el momento de la votación, **sugerimos votar a favor de este Proyecto**, **siempre que se hayan realizado las modificaciones pertinentes**. Del mismo modo, si es necesaria alguna precisión o mayores alcances nos ponemos a su disposición para cualquier consulta sobre este Proyecto de Ley o sobre otras iniciativas que la Comisiones respectivas del Congreso requieran".*

[Subrayado y resaltado es nuestro]

OPINIÓN CIUDADANA

En el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la aprobación del presente dictamen, se encuentra registrada la opinión del ciudadano **Luis Ricardo Ríos Saenz**, en los siguientes términos:

> *"Pésimo lo del artículo 5. Cuando una empresa usa su infraestructura, o aquella que ha contratado para sus fines, en favor de un tercero, le cobra por este (lo "costea") porque hay un costo que tiene que pagar por ello. Si no lo hiciera, hasta SUNAT le cae (lo consideraría una donación/liberalidad no susceptible de deducción, reparando el importe para agregarlo a la base imponible del impuesto a la renta e IGV).*
>
> *Acá el trabajador estaría beneficiando económicamente a su empleador (cubriendo con su plata servicios que benefician al empleador) que estarían percibiendo indirectamente un beneficio económico. Cualquier economista puede sacar una fórmula para cuantificar cuánto representaría la contraprestación por el uso de dicha infraestructura (computadora/línea de internet).*
>
> *En Suiza (y guardando las distancias) el Tribunal Supremo ha ido más allá inclusive: ha ordenado que los empleadores que hagan uso de teletrabajo, paguen la renta de la vivienda de su trabajador cuando este trabaja desde su casa (por supuesto que no pretendo llegar a tanto; es otra realidad).*
>
> *Queda claro que el empleador se beneficia económicamente con cosas del trabajador, pero sin pagar nada a cambio: ello en la práctica implica reducir la remuneración del trabajador. La tendencia mundial es que se compense al trabajador por el uso de SUS equipos y servicios".*

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

El proyecto de ley materia de estudio cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 y en el numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, y propone un texto legal con el título "Nueva Ley que regula el teletrabajo".

El proyecto de ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC), en las entidades públicas e instituciones del sector público y privado, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.

Entre los aspectos más relevantes del proyecto de ley se encuentran los siguientes: 1) Definición de teletrabajo; 2) Alcances del proyecto de ley; 3) Derechos y obligaciones laborales; 4) Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos; 5) Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo; 6) Del acuerdo para realizar teletrabajo; 7) De la jornada laboral; 8) De la desconexión de la jornada laboral; 9) De las cláusulas adicionales a establecerse al momento de la contratación; 10) De la seguridad y salud en el trabajo; 11) De la concurrencia a las instalaciones; 12) Del registro de los contratos; y, 13) Del teletrabajo en casos especiales.

Además, el proyecto normativo cuenta con siete (7) disposiciones complementarias finales referidas a: i) de la adecuación de la norma; ii) del teletrabajo en las entidades públicas; iii) financiamiento en las entidades del Estado; iv) de las políticas públicas de teletrabajo; v) de los avances de la implementación de la ley; vi) del fomento del acceso a internet y de los medios tecnológicos; y, vii) la reglamentación. Por último, mediante la Única Disposición Complementaria Derogatoria del proyecto de ley se establece la derogación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2015-TR.

El autor de la iniciativa sustenta su propuesta en la sección "*Exposición de Motivos*", señalando que, en la actualidad, por la pandemia del COVID-19, se ha hecho necesario reforzar la figura del teletrabajo, la cual, dado los efectos de dicha enfermedad, ha sido adoptada por la mayoría de entidades públicas y empresas privadas; pero, para este refuerzo, resulta indispensable enfocarse en mejorar la normativa actual.

Por otro lado, la presente iniciativa toma en consideración los beneficios del teletrabajo, los que se extienden al trabajador, empleador y a la sociedad en general. Esta modalidad de trabajo, puede contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas, evitando conflictos, gastos, estrés y contaminación por desplazamiento al centro laboral. Así, el teletrabajo contribuye al ahorro de tiempo, dinero, protección de la salud y del medio ambiente.

De otro lado, el teletrabajo contribuye al fortalecimiento de la familia al permitir que el trabajador comparta más tiempo con ella.

Asimismo, respecto a las empresas y entidades del Estado, el teletrabajo les permite ahorrar gastos (infraestructura, agua, luz, refrigerio, etc.) y cumplir mejor con sus objetivos e incrementar la productividad en el marco de la era digital en la que nos encontramos, en la que el uso de las TIC resulta fundamental.

El proyecto de ley contiene una sección titulada *"Efecto de la vigencia de la norma en nuestra legislación nacional"*, precisando que *"La presente iniciativa legislativa busca adecuar la normativa existente que regula el teletrabajo como es la Ley N°30036, a las necesidades de hoy en nuestro país, a fin de implementar la modalidad de teletrabajo, como una opción obligatoria por la que deben apostar las entidades públicas y privadas en forma paulatina, la presente propuesta legislativa, deroga la Ley N° 30036, por lo que debe emitirse un nuevo reglamento"*.

También incluye una sección titulada *"Análisis costo – beneficio"* en donde el autor señala que *"La presente propuesta legislativa no irroga gastos adicionales al Estado en la medida que busca, implementar la modalidad del teletrabajo como una alternativa que traerá los beneficios siguientes: i) Autonomía para los teletrabajadores; ii) Ahorro en desplazamientos de los teletrabajadores; iii) Mejorará la opinión del trabajador respecto a la entidad pública o empresa privada; iv) Puede aumentar la productividad; v) Reduce costes en infraestructura; vi) Permite integrar a personas con discapacidad; y, vii) Atrae más talento"*.

Y, finalmente, señala que el proyecto de ley tiene relación directa la siguiente Política de Estado y Agenda Legislativa del Acuerdo Nacional 2002-2021, referida a la Equidad y Justicia Social, dentro de la política específica que asegura el acceso al empleo pleno, digno y productivo.

III. MARCO NORMATIVO

El análisis del proyecto de ley analizado se basa en el siguiente marco normativo, que propone las políticas, disposiciones y lineamientos relacionados con el gobierno digital, prestación de servicios digitales, transformación digital, uso de certificados y firmas digitales; y uso y prestación de datos abiertos:

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo; y su reglamento.
- Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias (LOF del MTPE).
- Ley 28044, Ley General de Educación.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Para el análisis de la iniciativa legislativa, la Comisión utilizará el método mayéutico, consistente en realizar preguntas sobre la propuesta legislativa, que nos permitirá identificar y evaluar la existencia, o no, de materia legislable y someterla a la evaluación de su viabilidad y de las alternativas de su implementación a través de una norma.

Entonces, siguiendo el método de evaluación elegido por la Comisión, se formulan las siguientes interrogantes:

- **i) ¿Existe materia legislable en la iniciativa legislativa**?
- **ii) ¿Cuál es la situación actual del teletrabajo en el Perú?**
- **iii) ¿Qué desafíos y oportunidades afronta el teletrabajo?**
- **iv) ¿Es viable la iniciativa legislativa?**
- **v) ¿Se requiere perfeccionar la iniciativa legislativa?**

A continuación, se da respuesta a cada una de ellas.

i. ¿Existe materia legislable en la iniciativa legislativa?

Uno de los principios generales de la técnica legislativa es el **principio de necesidad**. En ese sentido, toda propuesta legislativa presupone la existencia de un problema o hecho que se debe enfrentar e intentar solucionar o viabilizar.

> *"La idea es que la comprensión del problema deje en claro cuál es el estado de necesidad que se pretende superar. En realidad, de lo que se trata es que, ubicada la necesidad de un determinado grupo humano, se presuma con fundamento que dicha necesidad puede ser abordada y superada mediante una ley"*[2].

Es decir, existe materia legislable cuando se determina que, del análisis del **hecho** o **problema**, se puede implicar que hay materia por legislar.

Ahora, **¿cuál es el hecho o problema que se pretende resolver con la iniciativa legislativa?**

[2] Curso de Redacción de Proyectos de Ley, Centro de Capacitación y Estudios Parlamentarios.

El autor del proyecto refiere como hechos o problemas que se pretendería atender a los siguientes**:** 1) reforzar la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo; 2) que esta modalidad sea adoptada mayoritariamente por las entidades públicas, instituciones y empresas privadas; y, consecuentemente, 3) mejorar la normativa actual (refiriéndose a la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo).

Entonces, **¿atender los hechos expuestos, requieren de la norma propuesta en la iniciativa legislativa?**

La respuesta es **afirmativa**. Ello, puesto que, si la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, hubiese sido eficaz, estaríamos a la fecha confirmando los siguientes datos:

a. En el peor de los casos, estaríamos, al 2020, con el 5.6%[3] (883,117 trabajadores) del total de la PEA ocupada bajo la modalidad de teletrabajo; y
b. Para el 2020, uno de cada dos trabajadores realizaría sus labores desde su domicilio o en algún otro lugar ajeno al centro de trabajo[4].

Sin embargo, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señor **Juan Gutiérrez Azabache**, informó[5] al Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología que,

> *"(…) antes del inicio de esta lamentable pandemia COVID-19, ya con la regulación vigente sobre el tema de teletrabajo, se tenía únicamente registrados como teletrabajadores un aproximado de 1,900 a 2,000 trabajadores, que eso vendría a ser el 0,1% del total de trabajadores que tenemos registrado en la planilla electrónica, ahora, con datos ya del mes pasado y justamente a raíz de la dación de las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia 026, así como en el Decreto Supremo 010-2020-Trabajo, relativo justamente a lo que el trabajo remoto, hoy en la planilla tenemos registrado aproximadamente 200,000 trabajadores que prestan sus labores, sus servicios bajo esta modalidad del trabajo remoto o del teletrabajo. Estos*

[3] En la Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 005-2015-TR, mediante el cual se aprueba el reglamento de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, había estimado en el año 2013 que 883,117 trabajadores podrían ser considerados como teletrabajadores, lo que conformó el 5.6% del total de la PEA ocupada para el mismo año.

[4] Según el estudio "Technology Landscape 2020, referido en la Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 005-2015-TR.

[5] En la Décima Sexta Sesión Ordinaria del 19 de agosto de 2020.

> *200,000 mil trabajadores, representan un 5,5 % del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica (…)".*

Debe entenderse que estos datos informados corresponden al sector público y privado.

Por otro lado, respecto a los datos referidos de las entidades de la administración pública, la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil, Sra. Cynthia Sú Lay, informó[6] al Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología que,

> *"(…) SERVIR ha venido aplicando una encuesta mensual a las entidades públicas para saber en qué modalidades de trabajo se encuentran los servidores públicos en este estado de Emergencia Nacional, se tiene números de marzo, de abril y de mayo, son más o menos alrededor de 400 entidades públicas, las que han reportado información y se está hablando de una muestra de 120,000 servidores públicos, de estos 120,000, al corte del mes de mayo, casi el 40% se encuentra en trabajo remoto, más o menos 40,000 personas, y las personas que se encuentra en licencia con goce de haber se ha ido reduciendo a lo largo de estos meses (…)".*

De los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil se colige que la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, no ha cumplido su propósito, ya que resulta revelador que, antes de la emergencia sanitaria, solo se haya ***registrado como teletrabajadores a un aproximado de 1,900 a 2,000 trabajadores***, cifra ínfima para los millones de trabajadores formales del país.

Para sumar a nuestra hipótesis de que la **Ley 30036 no ha cumplido con su propósito**, traemos a colación lo afirmado[7] por la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil, Sra. Cynthia Sú Lay, que

> *"(…) Este reconocimiento* [refiriéndose a que el teletrabajador puede proveer los medios físicos, informáticos, entre otros] *marca una diferencia sustancial con el vigente texto normativo, donde es el empleador quien debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Dicha disposición, en diversos casos, limitaba la aplicación del teletrabajo en las entidades*

[6] En la Décima Sexta Sesión Ordinaria del 19 de agosto de 2020.

[7] En su Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

públicas, por lo que su apertura para que sea el teletrabajador quien también se encuentre en la posibilidad de proveer los medios físicos, informáticos u otros".

Por lo tanto, la Comisión coincide con el autor de la iniciativa y concluye que, para atender los hechos expuestos, **se requiere perfeccionar la normativa vigente, es decir modificar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo**, siendo indispensable para este propósito analizar las recomendaciones, observaciones y sugerencias de los diferentes sectores consultados, evaluando previamente la problemática actual del teletrabajo, los desafíos y oportunidades del momento actual, donde las Tecnologías de Información y las Comunicaciones hicieron posible afrontar, con ciertas limitaciones, la emergencia sanitaria impuesta por el Gobierno para afrontar la pandemia del COVID-19.

ii. ¿Cuál es la situación actual del teletrabajo en el Perú?

En la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley 5408/2020-CR no se presenta una evaluación de la situación actual del teletrabajo en el Perú. Por tal motivo, la Comisión procederá a suplir esta omisión.

Previamente, se mostrará gráficamente la evolución del trabajo fuera de la empresa, según lo refiere el Banco Interamericano de Desarrollo, en su publicación *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe.*

Fuente: El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe.

EL TELETRABAJO EN EL PERÚ[8]

El teletrabajo en el Perú se encuentra normado por la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su Decreto Supremo 017-2015-TR[9], que aprueba su reglamento. Esta ley tuvo sus orígenes en los Proyectos de Ley 184/2011-CR[10] y 1052/2011-CR[11], cuyas exposiciones de motivos redundan en detallar los beneficios y posibilidades del teletrabajo, sin embargo, estos adolecen de un análisis que permita determinar y demostrar que era necesaria la regulación y aplicación de esta nueva modalidad de prestación de servicios en *nuestra realidad socio laboral*, sobre todo en las entidades de la administración pública.

Los mencionados proyectos se lanzaron considerando que en la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad - 2012 realizada por el INEI se determinó que *"El 5,2% de la población nacional (1 millón 575 mil 402 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental"*, siendo 651,312 personas de este grupo las que se encontraban en edad de trabajar, pero solo el 21,7% de dicho número estaba ocupado o buscando trabajo. Entonces, se concluyó que existía la necesidad de regular un trabajo distinto al presencial.

Por ello, el teletrabajo se presentó como una alternativa idónea para la integración de las personas con discapacidad, eliminando barreras físicas y de espacios, más aún, si en ese entonces (2013), existía renuencia de las empresas a contratar a personas con discapacidad, quizá por no contar con espacios adecuados para las labores. Todo ello hacía impostergable la necesidad de regular el teletrabajo como alternativa para conjugar, en ese entonces, la flexibilidad con la seguridad laboral.

En ese contexto, con la dación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, se buscó que el empresario y las entidades de la administración pública accedan a una nueva forma de trabajo no presencial, permitiendo generar los mismos ingresos, pero abaratando ciertos costos, beneficiando también al teletrabajador; sin embargo, **la figura jurídica como tal, ha sufrido una resistencia en el Perú** debido a que la

---

[8] Se ha tomado como base lo desarrollado por Cesar Y. Valera Malca. Obtenido de https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana.

[9] Inicialmente el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento fue publicado con el número 017-2015-TR; sin embargo, en atención del Oficio N. 4549-2016-MTPE/4, del 13 de julio de 2016, enviado por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, su numeración cambió por la de 009-2015-TR.

[10] https://cutt.ly/afplPWD

[11] https://cutt.ly/tfplAkc

regulación de la misma no es la idónea. Lo que ha conllevado a que sea una ley casi invisible, utilizada marginalmente por el empresariado[12].

En 2015, mediante Resolución Ministerial 122-2015-TR[13], se aprobó la creación del Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo (Módulo de Teletrabajo)[14], a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, que solo en el 2016, atendió más de 8,000 consultas.

En 2016, el Módulo de Teletrabajo promocionó el teletrabajo en 24 eventos por Lima. En 2017, la labor del MTPE, por medio del citado módulo, fue más intensa, promocionando dicha modalidad en 27 eventos.

Para continuar con su labor a nivel nacional, el MTPE implementó módulos descentralizados de atención y orientación sobre teletrabajo en las regiones Lambayeque, Arequipa, Tacna y San Martín. También planea implementar más módulos en La Libertad, Piura, Cusco y Callao[15]. En el año 2017, hasta el mes de junio, los módulos de Lima Metropolitana, Arequipa y Lambayeque atendieron a 37 empresas y a 8,817 trabajadores.

Por el contrario, a pesar de la creación e implementación de Módulos de Teletrabajo[16] en las regiones, no se logró la proyección esperada para la utilidad de la Ley 30036[17], por lo que se entiende que el teletrabajo se ha tratado de una figura casi fantasma, que no ha sido utilizada en su totalidad por el empresario para obtener beneficios y aminorar costos esperados. Precisamos que las pocas empresas que lo han venido utilizando desde el año 2014 el teletrabajo son: IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras[18].

Por otro lado, el investigador **Jesús Aguinaga** (2018) refiere que, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE, realizó un encarte en el

---

[12] La información sobre los potenciales teletrabajadores en el Perú se extrae del documento denominado "*Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables*". Se puede acceder a dicho informe en el siguiente link: http://www.mintra.gob.pe/archivo/file/SNIL/normas/2015-05-28_121-2015-TR_4079.pdf

[13] http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=99428&p_count=96543

[14] El Módulo de Teletrabajo es un mecanismo de promoción del teletrabajo, que brinda atenciones presenciales, telefónicas y virtuales, así como visitas en las instalaciones de las empresas donde se difunde y orienta respecto a la nueva modalidad especial de prestación de servicios, absolviendo dudas de ámbito laboral, contractual, tributario, así como consultas muy puntuales en relación a cómo se aplica el teletrabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, registro de control de asistencia y fiscalización laboral, entre otros.

[15] http://www.elperuano.pe/noticia-34000-teletrabajadores-habra-el-pais-al-2021-57204.aspx

[16] http://www.teletrabajo.gob.pe/mtpe-implementara-modulos-de-teletrabajo-en-cinco-regiones-del-pais/

[17] http://www.elperuano.pe/noticia-34000-teletrabajadores-habra-el-pais-al-2021-57204.aspx

[18] Revista Especializada En Derecho Del Trabajo, Seguridad Social Y Recursos Humanos. Teletrabajo. Asesoría Laboral. Nº 254. Ediciones Caballero Bustamante. Lima: Febrero 2012, página 25, citada por Fiorella Correa Prieto en el artículo "El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de pregrado en Derecho. Piura: Universidad de Piura". p.88.

2016, que implicó una encuesta a 3,656 empresas en Lima Metropolitana, obteniendo un total de 648 trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo; cifra que resultó alentadora, teniendo en cuenta el fuerte arraigo de la cultura laboral presencial en el país. En ese sentido, el MTPE proyectó avanzar con la contratación de 1,000 trabajadores en el año 2017 y de 34,000 para el año 2021.

Pero, sin restar mérito a la labor que viene realizando el citado ministerio, debemos tomar en cuenta ciertos datos que podrían significar un retraso o, en el peor de los casos, la paralización de la implementación del teletrabajo en el Perú.

En efecto, los índices de colocación en puestos teletrabajables por el Centro de Empleo en Lima Metropolitana se han reducido más del 35% en 2017 a comparación del año que le precedió, siendo las ocupaciones más requeridas las de teleasistente de servicio al cliente y asesor de ventas; esto, a pesar que en Lima el 65% de ciudadanos está dispuesto a trabajar desde casa[19]. Asimismo, de Cámara de Comercio de Lima informó en su portal web que, en el Perú, a marzo de 2018, sólo cinco empresas aplicaban teletrabajo.

Aunque no se ha realizado una estadística nacional, podemos advertir que existe una resistencia a la implementación del teletrabajo en el Perú, tanto para trabajadores como para empleadores. Durante el 2016, el Módulo de Teletrabajo recibió consultas relacionadas con supervisión de teletrabajadores, inspección en el teletrabajo, seguridad y salud en trabajo, guías de implementación del teletrabajo, supervisión del cumplimiento de labores, responsabilidad por los equipos, incentivos para la adopción del teletrabajo, entre otras.

La página www.teletrabajo.gob.pe, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, refiere como experiencias nacionales, a las siguientes empresas que ya vienen aplicando el teletrabajo:

- Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A.
- Rio Tinto Mining and Exploration S.A.C.
- Red de Energía del Perú S.A.
- Mondelez Perú S.A.
- Stantec Perú S.A.
- Grupo Santa Elena S.A.
- Novit S.A.C.
- Universidad Privada del Norte S.A.C.
- EMC del Perú S A
- Calling Peru S.A.C.

[19] https://elcomercio.pe/lima/transporte/65-limenos-trabajaria-casa-reducir-trafico-urbano-noticia-451207-noticia/

- Minera Shuntur S.A.C.
- Top Consulting Group Perú S.A.C.
- Cosapi S.A.

Así, a pesar, de que el teletrabajo en el Perú cuenta con normatividad expresa, Ley 30036, que regula su aplicación, en los tiempos que vivimos de confinamiento social a consecuencia del COVID-19, no es utilizada o no ha sido llamada para su aplicación por el empresariado, por el contrario, a través del Decreto de Urgencia 026-2020[20], que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17 la aplicación del "trabajo remoto" (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo), que es entendido, según la norma actual, como la

> *"prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita"*[21].

Estableciéndose, además, su aplicación en el sector público y privado.

Ahora bien, el tan llamado *futuro*, ya no es de aquí a 10 o 20 años, sino que se trata del *ahora*, eso es lo que ha conllevado al investigador, **Cesar Y. Valera Malca,** realizar el presente análisis[22] considerando la pandemia mundial. Entonces, el futuro se ha presentado de golpe, y sin prepararnos, pues respecto al teletrabajo se pretendía su aplicación en forma gradual en el Perú, haciéndose proyecciones, a futuro, desde el año 2013 hasta el 2021, inclusive; pero ha sido un evento excepcional (la pandemia) la que ha conducido al Estado a la aplicación creciente del teletrabajo por que no es identificado con el mismo nombre, sino que, ahora, se ha regulado temporalmente bajo el rótulo de "*trabajo remoto*"; el mismo que inclusive cuenta con una guía para su aplicación[23] aprobada a través de la Resolución Ministerial 072-2020-TR, del 26 de marzo de 2020.

Como sabemos, el COVID-19 generó una crisis mundial sin precedentes, afectando la economía y trastocando las relaciones sociales. Ante aquella, los países han adoptado políticas para evitar la reducción del empleo y mitigar la crisis empresarial, privilegiando la continuidad de la cadena de pagos como factor de subsistencia ante una pandemia de propagación agresiva.

---

[20] http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/(DecretosUrgencia)/DCD604789E5FD5DE0525852D0043169C

[21] Decreto de Urgencia 026-2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf

[22] El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana.

[23] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

El teletrabajo, a raíz del COVID-19, se ha consolidado y fortalecido en el mercado laboral, en los sectores público y privado, no solo funciona como un instrumento de subsistencia transitorio, sino como un factor permanente que convivirá con el trabajo presencial en los países de Latinoamérica, pese a la ausencia de leyes especiales; ello, en la medida que la población está adoptando un modus vivendi laboral que no se podrá divorciar de la implementación y utilización de medios informáticos y telecomunicaciones en la prestación de servicios subordinados.

A la fecha se estima que del promedio de 6% de empresarios que utilizaban el teletrabajo, ahora lo emplean, en promedio más del 30% por las medidas de inmovilización social obligatoria o cuarentena dictaba por los Gobiernos como medida excepcional para contener la propagación del brote del COVID-19.

Así, se viene desterrando la idea casi unívoca del *presencialismo* en una relación de trabajo gracias a la implementación de labores a distancia o trabajo virtual.

Siendo esto así, el futuro del teletrabajo a raíz del COVID-19 es hoy una realidad, aunque haya llegado de manera abrupta sin permitir a los Estados preparar los medios adecuados para encontrar el punto de equilibrio de eficiencia y eficacia. No obstante, los cambios de hábito en la población producto de la pandemia actual, permitirá que aun cuando esta se debilite o controle dentro de unos meses o años, el teletrabajo ya no se encontrará dentro de las instituciones rezagadas y menos utilizadas, sino que, por el contrario, se perfila como una actividad fija, continua y fortalecida dentro del mercado laboral.

Para el autor de la investigación, en el Perú la posibilidad de realización del teletrabajo, no debe restringirse o limitarse a dicha coyuntura, máxime si con el gran avance tecnológico de hoy en día, es posible aplicarlo, sin condicionamiento a situaciones de carácter imprevisible.

La página www.teletrabajo.gob.pe, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción, ha identificado las siguientes profesiones y ocupaciones que son susceptibles de teletrabajo en los sectores público y privado:

- Administrador
- Contador
- Analista/Programador de Sistemas e Informática
- Empleado de Servicios Administrativos
- Comercio
- Agente o Representante de Ventas
- Asesor Legal o Jurídico
- Abogado
- Operador de Telecomunicaciones
- Profesor/Asesor de Métodos de Enseñanza

- Asesor de Inversiones
- Economista
- Estadístico
- Arquitecto
- Diseñador Gráfico
- Auditor Informático
- Fotógrafo Comercial
- Corresponsal de Medio de Comunicación
- Marketing y Publicidad
- Auditor
- Digitador
- Relacionista Público
- Relacionista Industrial
- Agente de Viajes/Turismo
- Operadora de Central Telefónica, entre otros.

Asimismo, la Comisión considera que es conveniente darle una mirada a lo que viene ocurriendo en Latinoamérica, para ello recurriremos al Banco Interamericano de Desarrollo, que en su publicación *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, refiere un resumen de **la situación del teletrabajo en América del Sur**, de la cual extraeremos la información correspondiente a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia y Ecuador.

ARGENTINA

¿Hay regulación específica?

Sí, si bien no hay una Ley Nacional específica sobre teletrabajo, existen normas administrativas y un programa de promoción del Teletrabajo (PROPET)- Normas administrativas: Resolución 595/2013 y Resolución 1552/2012, Resolución 147/2012.

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

Sí, gozan de los mismos derechos, beneficios. El convenio de adhesión al PROPET así lo establece.

¿Es voluntario y reversible?

Sí, primero la empresa debe adherir voluntariamente ante la Coordinación de Teletrabajo y suscribir un convenio marco que regirá los contratos individuales con los trabajadores, para quienes es voluntario y reversible, con un preaviso.

¿Cuáles son las modalidades?

Teletrabajo parcial: se debe distribuir la jornada de trabajo entre presencial y a distancia.

BOLIVIA

¿Hay regulación específica?

No hay regulación legal específica pero es una figura permitida y utilizada. En ausencia de regulación especial, se aplican las normas generales de la Ley General del Trabajo y las referidas al Trabajo a Domicilio. Existe un Proyecto de Ley denominado Ley de Contrato de Teletrabajo, a estudio del Parlamento desde 2016.

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

No hay regulación específica.

¿Es voluntario y reversible?

No hay regulación específica.

¿Cuáles son las modalidades?

No hay regulación específica.

BRASIL

¿Hay regulación específica?

Sí, la Ley 13.467 de 2017 (Reforma Laboral) que modificó la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT).

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

Sí, gozan de los mismos derechos y beneficios. Entre ellos: a) igualdad de salario, b) acceso a capacitación y formación, c) derecho a formar sindicatos y participar en sus actividades, d) protección frente a la discriminación, e) respeto a la intimidad y privacidad, f) cobertura de la seguridad social y protección de la maternidad.

¿Es voluntario y reversible?

Sí, es voluntario y reversible. Debe pactarse en el contrato.

¿Cuáles son las modalidades?

La ley permite cambiar el trabajo presencial por el teletrabajo mediante acuerdo contractual.

CHILE

¿Hay regulación específica?

No hay regulación completa de la figura en el Código del Trabajo (CT), salvo: a) el artículo 22 que excluye al Trabajo a Distancia de la limitación de la jornada de

trabajo y b) el Libro IV del CT (modificado por Ley 20.940 de 2017) que permite que, por negociación colectiva, las partes pacten sistemas de jornadas que combinen trabajo presencial y teletrabajo (si se cumplen determinados requisitos). Existe un Proyecto de Ley aprobado por la Cámara de Diputados en 2018 que está siendo revisado por el Senado.

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

No en materia de jornada de trabajo. El trabajo a distancia se encuentra excluido de la limitación de la jornada de trabajo. El proyecto de ley garantiza la igualdad de trato.

¿Es voluntario y reversible?

El libro IV del CT permite la firma de "Pactos sobre condiciones especiales de trabajo" que pueden negociarse en aquellas empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de trabajadores. Estos pactos permiten sistemas de jornadas que combinen trabajo presencial y teletrabajo. El trabajador puede acogerse a este pacto de manera voluntaria y ambas partes firman un anexo al contrato de trabajo especificando condiciones, incluyendo el tiempo de duración del acuerdo. Es reversible con un preaviso de 30 días.

¿Cuáles son las modalidades?

La legislación vigente no especifica modalidades, salvo las que se pacten por negociación colectiva.

COLOMBIA

¿Hay regulación específica?

Sí, la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012.

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

Sí, gozan de los mismos derechos y beneficios. Entre ellos: a) igualdad de salario, b) acceso a capacitación y formación, c) derecho a formar sindicatos y participar en sus actividades, d) protección frente a la discriminación, e) respeto a la intimidad y privacidad, f) cobertura de la seguridad social y protección de la maternidad.

¿Es voluntario y reversible?

Sí, es voluntario y reversible. Tanto el trabajador como el empleador pueden proponerlo y ambos deben estar de acuerdo.

¿Cuáles son las modalidades?

Existen 3 opciones: (i) Trabajo suplementario: alterna teletrabajo y trabajo en la empresa; (ii) Teletrabajo móvil: utiliza dispositivos móviles para ejecutar su tarea y

no tiene un lugar establecido; (iii) Teletrabajo autónomo: trabajador autónomo o asalariado que trabaja siempre fuera de la empresa.

ECUADOR

¿Hay regulación específica?

Sí, existen regulaciones ministeriales por separado para el sector privado (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 de 24/08/2016 con las modificaciones introducidas por Acuerdo Ministerial MDT 2018-0002- A de 11/01/2018) y para el sector público (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A de 18/05/2017). Las siguientes preguntas se refieren al sector privado.

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

Sí, gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones. La igualdad aplica también para los derechos colectivos (sindicatos, huelgas, etc.).

¿Es voluntario y reversible?

Es voluntario, puede pactarse al inicio de la relación laboral o posteriormente, y requiere contrato escrito entre las partes. Es reversible, el teletrabajador puede volver a la modalidad presencial, previo acuerdo de partes. Si es a pedido de una sola parte requiere un preaviso de al menos 15 días. El Acuerdo Ministerial MDT No 2018-0002-A otorga prioridad a colectivos vulnerables: mujeres embarazadas, personas con discapacidad, entre otros.

¿Cuáles son las modalidades?

a) Permanente: trabajo fuera de las instalaciones del empleador,

b) Parcial: combinación de teletrabajo y trabajo presencial.

De lo expuesto en esta sección, la Comisión concluye respecto a **¿Cuál es la situación actual del teletrabajo en el Perú?**, lo siguiente:

- La Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, fue aprobada con mucho optimismo, sustentado fundamentalmente en los beneficios que supondría su implementación, basado en experiencias internacionales y en la literatura existente, sin considerar la realidad social y laboral del sector de ese entonces. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estimó que en el año 2020 se tendría a un total de 34,000 teletrabajadores.

- Ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ni la Autoridad Nacional del Servicio Social se ocuparon eficazmente de promocionar, implementar, o en todo caso perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, si es que esta no permitía su adecuada implementación; toda vez

que, a marzo de 2020 sólo se tendrían registrados como teletrabajadores un máximo de 2,000 trabajadores (*el 0,1% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica)*. Es decir, solo se alcanzó un 5.8% del objetivo propuesto, en consecuencia, la evaluación sería de pésimos resultados, desaprobado.

- La Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, por lo evidenciado, no ha cumplido con los propósitos esperados, convirtiéndose en una norma *invisible* y no atractiva, ni siquiera para las entidades de la administración pública, muy a pesar de que traería como ventajas mayores comodidades y facilidades para el teletrabajador, disminución del ausentismo y riesgos dentro del centro laboral y ahorro de costos, tanto para el trabajador y para el empleador; sin embargo, la figura jurídica del teletrabajo, ha sufrido una férrea resistencia en el Perú.

- Finalmente, a raíz del COVID-19 el teletrabajo se ha consolidado y, además, fortalecido el mercado laboral, tanto en los sectores públicos y privados. Es evidente que no solo funcionará como un instrumento de subsistencia transitorio, sino, se ha convertido en un factor permanente que convivirá con el trabajo presencial en el país, muy a pesar de las limitaciones existentes de telecomunicaciones. Así, es una gran oportunidad para que la cifra de, aproximadamente, 200,000 teletrabajadores, registrados a julio de 2020, no se reduzca y pueda incrementarse en el tiempo.

iii. ¿Qué desafíos y oportunidades afronta el teletrabajo?

En la sección anterior se evaluó la situación actual del teletrabajo en el país, ahora corresponde, con esa información, proceder a revisar qué desafíos y qué oportunidades afronta esta modalidad de prestación de servicios, a efectos de identificarlos y evaluarlos a efectos de confrontarlos con la iniciativa legislativa que propone perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

En esa línea, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología convocó, el 13 de junio de 2020, a la III Audiencia Pública Virtual denominada "*Retos de los servicios digitales: teletrabajo y teleeducación*"[24], a los investigadores, a las organizaciones de la sociedad civil, a los gremios, a los empresarios, a las autoridades y funcionarios de la administración pública, a fin de abrir espacios de discusión con autoridades y expertos nacionales, en diversas áreas relacionadas con los servicios digitales en

[24] http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Ciencia/transformaciondigital.html

nuestro país, con la finalidad de encontrar las debilidades y obstáculos para lograr su fortalecimiento y encaminar a la transformación digital del país.

En ese sentido, considerando que se encontraba en estudio en la Comisión el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone la nueva *Ley que regula el teletrabajo,* se incluyó como uno de los temas de discusión en la audiencia los *Desafíos del Teletrabajo,* ponencia que estuvo a cargo de la señora **Adriana Tapia Quintanilla**[25], Gerente del Área Laboral de PwC.

A continuación, procederemos a transcribir los aspectos más relevantes presentados en la ponencia *Desafíos del Teletrabajo*.

> *"Estamos en un tiempo de cambio, un tiempo que nos ha enfrentado a una nueva estructura de trabajo, que ha sido disruptivo y ha significado todo un cambio de la estructura de cómo se está pensando en el trabajo, mover este trabajo, generalmente organizado en base al trabajo en un lugar físico, en la compañía, a un tipo de trabajo que ahora se medirá por objetivos, que será un poco más flexible y que implica, además, que el trabajador no necesariamente está en el lugar de trabajo en donde generalmente prestaba servicios.*
>
> *Al igual que el caso de la teleeducación, en el caso del teletrabajo no estamos hablando de un término nuevo, este término existe desde 1970 y desde 1996 se tiene el primer convenio con la OIT, que habla sobre el trabajo a domicilio. En el Perú tampoco es algo completamente nuevo, porque ya tenemos una primera regulación del teletrabajo. Esta regulación data desde el año 2013 y reglamentada el 2015.*
>
> *Vamos a hacer una diferencia entre ¿qué es el teletrabajo? y ¿qué es el trabajo remoto? Porque en esta coyuntura se ha estado hablando mucho de estos dos términos.*
>
> *El trabajo remoto es una nueva herramienta que da el gobierno a raíz de esta situación de emergencia,* ***¿por qué no se implementó el teletrabajo [en el Perú] si ya se tenía una normativa?****, a diferencia de otros países que no tenían la normativa y tuvieron que crearla para esta situación de emergencia que se estaba pasando a nivel mundial.*
>
> *Si teníamos una normativa* ***¿por qué migramos a una nueva, solamente para pasar esta emergencia?*** *En primer lugar, porque la Ley del Teletrabajo, tanto como su reglamento tienen algunos aspectos que no son tan conciliables con este momento, porque necesitaba de una norma para poder aplicarse de forma más rápida y, además, porque había algunas situaciones que vamos a comentar más adelante, como, por ejemplo, el exceso de trabajo o el sobre tiempo, entre otros aspectos que deben ser regulados ya.*

[25] https://www.linkedin.com/in/adriana-tapia-quintanilla-b42558125/?originalSubdomain=pe

En adelante, vamos a seguir utilizando la normativa del teletrabajo, porque como se dijo al principio de la audiencia, esto ha venido para quedarse. Cuando se aprueba la norma del teletrabajo se dijo que tendríamos por lo menos 34 mil trabajadores al año 2020 en el teletrabajo, sin embargo, en la última revisión de los años 2017 al 2019, lo que ha informado el Ministerio de Trabajo es que solamente había 1,734 personas que estaban en teletrabajo; eso quiere decir que la regulación no es específica completamente, o porque no hubo tanta publicidad a esta norma para que los empleadores pudieran acceder a ella o se interesaran en aplicarla y porque habían situaciones, ***como la compensación de las horas extras y el tema de seguridad en el trabajo que terminaba siendo complejo y esas razones desmotivaba un poco a los empleadores, para aplicar la normativa****.*

Entonces, se tiene esta nueva normativa por el estado de emergencia sanitaria, que es el trabajo remoto, que, a diferencia del teletrabajo, se aplica directamente y solo requiere de una comunicación por parte del empleador y se ven temas de seguridad de salud en el trabajo tiene que comunicar y no se ha entrado tanto a la compensación de gastos como a la parte de horas extras. Se han encontrado cosas positivas en el trabajo remoto, como su facilidad de implementación durante el estado de emergencia y que continuará por la emergencia sanitaria, que además tendrían que mejorarla.

Respecto al teletrabajo, hay cosas positivas y negativas en general, lo primero que se tiene, respecto a los empleadores, se está hablando de una reducción de gastos generales, menor rotación de personal porque hay una mayor flexibilidad y, por lo tanto, también una sensación de poder compatibilizar más la vida personal con la vida profesional, que permite a los trabajadores no rotar tanto y permanecer en la compañía.

[En la actualidad] hay herramientas para medir adecuadamente la productividad [del teletrabajador], también se podrá observar un aumento de la productividad y medir por objetivos, hay un impacto fuerte en ausentismo y tardanzas y que esto es un costo laboral en general, en el Perú es importante que podamos observar esto hacia futuro, sobre la disponibilidad de los trabajadores. La desventaja es que estamos frente a una situación que supone una complejidad para ***controlar aspectos de seguridad y salud en el trabajo****,* ***principalmente a riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales que serían los riesgos más importantes dentro del teletrabajo y la imposibilidad, quizás, de aplicarlos a algunos puestos de trabajo****. Las empresas y las entidades públicas tendrían que hacer una revisión de qué puestos del trabajo podrían calzar o no podrían calzar dentro de esta metodología ya cuando se aplique hacia futuro.*

Por parte del trabajador definitivamente hay un impacto en el costo, tiempo de desplazamiento, desplazamiento personal, autonomía en el propio trabajo, poder compatibilizar con la vida personal y profesional y por parte de los riesgos, ergonómicos, psicosociales y, por supuesto, lo que tiene implicancia en estrés, que es

importantes que también sea tomado cuenta por parte del empleador, trabajo de sobretiempo, en algunos casos la dificultad organizativa y algún conflicto que pueda existir entre la vida familiar y laboral, aunque, estamos frente a una herramienta como el teletrabajo, que puede permitir al trabajador que permite compatibilizar, si es que no existen límites adecuados.

A nivel región, ya en otros países también lo están regulando a raíz del estado de emergencia sanitaria, situación por el COVID-19, tenemos dos países entre ellos Chile y Argentina; Chile tiene una nueva regulación que se ha hecho justamente por el COVID-19, y tiene puntos importantes que se debería resaltar sobre esta regulación, lo primero es la desconexión que se ha hecho de 12 horas, ***esto es algo que le faltó a nuestro teletrabajo****, es importante que esté establecido, porque, no solamente genera un entendimiento por parte del empleador, el derecho justamente a tener su espacio de descanso, sino también del mismo trabajador, porque además está especificado en la norma y esto permite mejor su cumplimiento, su pacto y el acuerdo entre las partes y es algo que no está en la norma y* ***sería positivo poder tomarlo en cuenta****.*

Se habla sobre los riesgos de esta norma y ***hay un registro del contrato*** *en el caso de Chile, registro que se lleva por la situación de emergencia, lo mismo ha sucedido en otros países como Colombia, que ya tenía la norma y es uno de los países que está más avanzado en teletrabajo a nivel de Latinoamérica; y un aspecto importante* ***es la parte de la jornada laboral****, es un punto que se tiene que revisar también en la norma peruana.*

En Argentina no hay una norma específica, ellos más bien están utilizando el convenio OIT, nuevamente, tocando los puntos de acuerdo entre las partes, la importancia de que ***el teletrabajo sea reversible, que sea voluntario y nuevamente el derecho a desconexión****, que se ha repetido en este país.*

En Colombia, que es el país que está más avanzado en la región, hay varias cosas muy importantes que resaltar, ***no solamente el derecho a la desconexión****, sino, además el trabajo que realiza el gobierno en el caso de Colombia, para que la implementación del teletrabajo sea de una manera más uniforme y haga que los trabajadores sean más fácilmente a esta, ¿qué hacen básicamente? En primer lugar, tienen una Red Nacional de Fomento de Teletrabajo, que verifica, además****, las políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, dándole prioridad a las mujeres gestantes, lactantes, personas que puedan estar en condición de refugiados****.*

Es importante que haya un espacio donde se hable también de cómo se aplica el teletrabajo y que se pueda dar la política pública *y estén orientadas poder permitir, que tengan prioridad aquellas personas que están en una condición vulnerable, además, tienen una web de teletrabajo que contiene guías para la implementación, que también permita espacios de capacitación y algo interesante que*

también tiene (en Colombia) es la posibilidad de certificar incluso a las personas que trabajan en teletrabajo, tienen experiencia en teletrabajo, para permitir tener una bolsa de trabajo, que justamente busca específicamente estos perfiles y hacer también que los empleadores busquen más este tipo de trabajadores.

Ecuador, tiene un trabajo emergente, tiene una norma realmente reactiva, porque se da a raíz del COVID-19, también tiene un registro sobre los trabajadores que realizan el teletrabajo.

En el Perú, la diferencia es que el registro la estaríamos realizando solo para el teletrabajo, no se registra el trabajo remoto que tenemos ahora, sino en el teletrabajo que se da a través de la planilla electrónica.

***¿Cuáles son los desafíos?** Un poco viendo ya con trabajos realizados, ¿qué está pasando en la región?, viendo cómo estamos y se tiene que pensar la norma hacia futuro, con las lecciones aprendidas de la aplicación del trabajo remoto, que ha sido masivo en relación al teletrabajo. Los desafíos han sido los siguientes:*

*En primer lugar, **problemas de ciberseguridad y de confidencialidad**, son problemas que tienen que estar regulados y tiene que hacer que los empleadores establezcan políticas claras para que se pueda cuidar la confidencialidad de la documentación, difícilmente los empleadores accederán hacer esto hacia delante de manera más constante si no pueden tener una manera de comprobar y que se cumpla con la confidencialidad de los documentos y la información que sus trabajadores manejan; entonces, este es un aspecto que tiene que ser reforzado en la norma peruana.*

*El establecimiento de límites entre la vida de trabajo, familiar y personal está específicamente vinculado con **el derecho de desconexión**, es necesario que nuestra norma también establezca este aspecto y que permita también que ambas partes se informaran, que realizarán el acuerdo de teletrabajo y lo contemplen, también, dentro de las condiciones que establecerán.*

***La supervisión en materia de seguridad y salud** es un aspecto importante, no solamente de parte del empleador que tendrá que tener en cuenta los riesgos psicosociales y ergonómicos, con lo cual, será importante hablar de salud mental dentro de la norma de teletrabajo; sino, también hay un desafío por parte de la autoridad administrativa de trabajo, por parte de quien fiscaliza, aquí el SUNAFIL, también tendrá una labor importante y **será necesario que establezca mecanismos de cómo se va a realizar esta fiscalización**, porque los trabajadores estarán en casa en algunos casos, cuando ya se implemente el teletrabajo, **podríamos estar incluso frente a situación de inviolabilidad de domicilio**.*

SUNAFIL no podría hacer la fiscalización, ingresando a los hogares, por lo tanto, habría que buscar una manera de hacer esa fiscalización, por ejemplo, hacerla de forma virtual, con más comunicación con los trabajadores; que las plataformas,

además de hacer reclamos por parte de los trabajadores en SUNAFIL, sean también amigables y que el enfoque sea centrado en las personas. Hay plataformas virtuales que no le permiten a los trabajadores, de pronto, poder entender cómo hacer un reclamo, si bien existe, no necesariamente está funcionando, y esto es un aspecto muy importante, porque, tanto es importante el trabajo, como la teleeducación, porque no solamente tiene que ver con tecnología, con la innovación, sino, tiene que ver con el diseño, y con el diseño pensando en la gente, en el ciudadano de a pie.

***Las horas de trabajo es importante**, que la norma también hable de time set, las normas de otros países (entre ellos Colombia), hablan de como el teletrabajo implica un cambio de la forma en que el empleador fiscaliza, porque aquí toma en cuenta objetivos, no toma en cuenta el tiempo que está sentado una persona, sino, más bien, cómo cumple las metas y los objetivos que se le han establecido.*

*En esa misma línea, **se debe reforzar la parte del sobre tiempo, las horas extras y un punto fundamental es la parte de igualdad de género**, sin duda, aquí hay un reto muy grande, porque las mujeres generalmente tienen doble labor, asumen más trabajo del hogar a comparación con los hombres y, además, hay un impacto en el teletrabajo, porque no solamente se asume las labores del hogar, sino, que actualmente las mujeres están más vinculadas al trabajo que tiene que ver con contacto con el cliente, por lo tanto, han sido más afectadas respecto a la situación que se está viviendo de momento, porque tienden a ser las personas que menos acceden al teletrabajo.*

*Es importante que se revise de cómo está la distribución de eso, que **justamente no hay paridad de género respecto a los tipos de trabajo**, además que hay una regulación que permita hacer un balance entre a vida personal y familiar y que le permita, tanto al hombre como a la mujer, porque el reducir espacios para que los padres asuman labores del hogar, también, hace que todo recaiga en las mujeres. Entonces, un aspecto positivo, una medida positiva sobre el punto de igualdad en el género, es también brindar a los hombres espacios o derechos que le permitan poder colaborar con los trabajos de hogar y que se cambien un poco este pensamiento que solamente debe estar a cargo de la mujer.*

Ahora, ¿cómo gestionar el teletrabajo y el capital humano?, para ver cómo debe reestructurarse este nuevo teletrabajo, se debe tomar en cuenta seis aspectos importantes:

1. ***Tiene que realizarse una identificación de posiciones y de perfiles adecuados en la compañía para que puedan estar orientados justamente a teletrabajo**, si no, no va ser posible trasladar o cambiar este trabajo que se realizaba hacia una forma de trabajo fuera de la oficina, será necesario que el perfil de los puestos responda a eso, será necesario, además, que establezcan o determinen qué tipo de trabajadores puedan realizar estas labores.*

2. ***Colocarlo como posibilidad*** *dentro de la descripción de puestos, además, que la descripción de los puestos* ***sea voluntaria****.*
3. *Además de* ***voluntaria****, que se establezca con claridad* ***las formas de la reversibilidad****, que realizará desde el inicio o desde la mitad de la relación laboral.*
4. *La* ***formación y capacitación es fundamental****, el teletrabajo debe implementarse con constante capacitación e información, esto es fundamental para que los trabajadores puedan cumplir adecuadamente y, además, le permitirá al empleador tener su poder de fiscalización, durante esta forma de trabajo. El teletrabajo no impide que el empleador pueda fiscalizar el trabajo, pero tiene que fiscalizarlo de una manera diferente, para eso es importante que el trabajador conozca de qué manera será esa fiscalización, qué herramientas tiene que utilizar, cómo las tiene que utilizar y, además, cómo aportará eso al negocio, para que pueda ser evaluado y se realicen un procedimiento de evaluación correcta, y se comunique al personal.*
5. *Respecto a las* ***políticas y lineamientos de seguridad y salud*** *para el teletrabajo, es fundamental para que puedan, también, evitar los riesgos que fueron comentados anteriormente, psicológicos, sociales, ergonómicos, principalmente, además, tener políticas que les permita regular la vida personal y familiar, que les permita ese balance necesario.*
6. *Además, no menos importante, tendrá que ser regulado mediante una política específica,* ***la compensación de gastos y entrega del material informático que tendrá acceso el teletrabajador****, para eso será importante que se refuerce en la norma que tenemos actualmente, que estos aspectos deben ser regulados de manera interna y responder de cada negocio.*

Finalmente, ¿cómo debería impactar el teletrabajo en la gestión de políticas públicas?

1. *Es necesario brindar incentivos a las empresas que utilicen este tipo de modalidad.*
2. *Se debe implementar la certificación por competencias.*
3. *Difundir y promocionar el empleo juvenil mediante el teletrabajo.*
4. *Por último, aumentar la oferta de empleo para personas con discapacidad".*

Por otro lado, para **César Valera Malca**, en su investigación *El Teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana*, concluye que, los estados de Latinoamérica, deberían romper los tradicionales cánones laborales de presencia física en centros de trabajo, dadas las ventajas que implica el teletrabajo, tales como:

a. Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas;
b. Productividad y eficiencia al ser el teletrabajador el propio administrador de su tiempo de trabajo, permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral;

c. Reducción del absentismo y mejora el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los trabajadores;
d. Reducción del estrés de los trabajadores en tanto contribuye al ahorro de tiempo en los desplazamientos; y,
e. Generación de un mejor ambiente de trabajo, donde el trabajador se encuentra relajado sin interrupciones constantes de factores externos, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento.

En definitiva, los niveles de producción, eficiencia y eficacia, se verían incrementados hasta quizás en una estimación del 25% o 30% respecto de sus logros mensuales-presenciales, como se puede evidenciar de la experiencia del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y la Propiedad Intelectual (INDECOPI), quien en su portal Web ha indicado que los trabajadores sujetos a teletrabajo no solo han aminorado costos, sino que han incrementado su producción en un 30%.

No obstante, existen grandes retos que aún faltan fortalecer, para apuntalar la permanencia del teletrabajo, como por ejemplo, **una regulación base sobre la seguridad y salud del teletrabajador** para evitar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales; así como, el tratamiento legislativo adecuado del **derecho a la desconexión digital,** que implica limitar el uso de la comunicación digital (celulares, apps de mensajería instantánea y emails) para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores.

El teletrabajador está parte de una relación laboral, por tanto, se encuentra amparado y protegido por las normas laborales y, en la mayoría de los casos, sin limitación alguna en su aplicación. Sin embargo, sí existe una problemática particular en este ámbito relacionada con la presunción de laboralidad. **En ocasiones puede resultar muy complejo determinar si el accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que ejecuta o en tiempo y lugar de trabajo**. El lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del trabajador en muchos casos, lugar que no está bajo el control del empresario y que protege, además, **el derecho a la inviolabilidad del domicilio**. En cuanto al tiempo de trabajo, una vez que se asume como ventaja fundamental del teletrabajo la flexibilidad de horario, es difícil determinar qué tiempo pertenece al trabajador y cual al trabajo. Por ello, es aconsejable, además de **determinar en el acuerdo de teletrabajo el lugar en el que se va a realizar la tarea** (domicilio o telecentro), **establecer una jornada, un horario y un sistema de control**. En caso de que esto no se delimitara, el trabajador es quien debe acreditar que la contingencia se produjo durante su tiempo de trabajo.

De igual forma, si el lugar de trabajo no estuviera tampoco determinado, sería necesario que el trabajador demostrase la laboralidad del accidente. Por estos motivos, **es importante establecer procedimientos de comunicación de accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador precisos y concretos, con un**

adecuado registro del tiempo y lugar de trabajo. Es preciso destacar que la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo no siempre tendrá la consideración de accidente de trabajo. Si el empleador prueba la total desconexión con la tarea, la contingencia no tendrá consideración de profesional, por ejemplo, un accidente doméstico[26].

Dada la complejidad, hasta cierto punto, de la implantación del teletrabajo en lo que a responsabilidades y derechos se refiere, **Valera Malca** considera necesario establecer un procedimiento para su ejecución. Se hace necesario tener en cuenta algunos aspectos particulares, así como seguir los siguientes pasos:

1. **Diagnóstico inicial:** antes de ofrecer esta modalidad de trabajo a los trabajadores, es preciso que la compañía analice su capacidad para acometer este proceso. En particular, debe analizar los medios de que dispone tanto tecnológicos como en materia de prevención de riesgos laborales. Este diagnóstico debe comprender:

   i) **Identificación de los posibles puestos candidatos a teletrabajar**: la tarea debe estar basada en el tratamiento de información, no requerirá mucho espacio para almacenamiento de equipos o materiales, sin necesidad de colaboración directa y física con otros trabajadores, con posibilidad de trabajar por objetivos parciales y finales.

   ii) **Identificación de los perfiles de trabajadores que podrían teletrabajar**: los candidatos deben tener una serie de características personales como flexibilidad, autodisciplina, dinamismo, independencia, autonomía y deseo de teletrabajar. Además, tendrán también unas características profesionales: deben conocer bien la organización y ser organizados, tener buenas dotes de comunicación y habilidades sociales, tener experiencia en la resolución de problemas. Por otro lado, deberán tener una serie de condiciones familiares y particulares como un entorno familiar que le permita trabajar en casa y un espacio de trabajo adecuado en su domicilio o en el lugar que escoja para teletrabajar.

   iii) **Identificación de los mandos que podrían tener teletrabajadores a su cargo**: No todos los gestores son candidatos a dirigir teletrabajadores. Para que la comunicación y dirección funciones correctamente es preciso que tengan las características de capacidad de comunicación y motivación a distancia, confianza en sus trabajadores, capacidad para organizar el trabajo y asesorar eficazmente a distancia, flexibilidad para supervisar y dirigir,

[26] https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf

acostumbrados a trabajar por resultados y no por proceso, buen conocimiento de las herramientas tecnológicas.

iv) **Medios de prevención de riesgos laborales que puede aplicar en estos casos**: como se valorarán los riesgos de los teletrabajadores, cómo formar e informar, cómo realizar la vigilancia de la salud, cómo prever situaciones de emergencia, cómo realizar la comunicación. Especial atención merece la formación en prevención que podrá ser mayor o menor en función de las funciones que vaya a realizar el teletrabajador en esta materia, sobre todo en lo que a evaluación de riesgos se refiere.

v) **Estudio de viabilidad y valoración de costes previstos**. Aquí se determinarán las necesidades de modificaciones de contratos, convenios colectivos, de metodologías de actuación, procedimientos, etc.

2. **Experiencia Piloto:** Es aconsejable antes de implantar el teletrabajo en toda la empresa, realizar una experiencia piloto en algún área de la compañía. Así podremos valorar si las modificaciones realizadas en convenios y sistema organizativo son adecuadas o aún hay que modificar algunos aspectos adicionales. Además, esta fase es muy importante para comprobar que las comunicaciones y la tecnología soportan esta forma de trabajo de forma adecuada y no limita los derechos y las capacidades del teletrabajador.

3. **Evaluación del programa piloto:** En esta fase es preciso valorar las opiniones de los gestores y los teletrabajadores durante la fase piloto: actitudes hacia esta situación, beneficios, problemas reales, tiempos requeridos para las actividades, resultados del trabajo obtenidos, así como la valoración económica de costes y ahorros.

4. **Establecer el procedimiento de actuación:** En esta fase se establecerán los protocolos y políticas que definan claramente cuándo y cómo teletrabajar: sus límites, la forma de prestación de la tarea, los medios para su realización, las formalidades necesarias, su ámbito temporal y reversibilidad y los derechos y obligaciones de las partes.

5. **Lanzamiento del teletrabajo:** En esta fase se comunicará a la plantilla susceptible de teletrabajar cómo se debe solicitar el teletrabajo, las características de éste y los requisitos a formalizar antes de teletrabajar (nuevo contrato de trabajo). Esta fase incluye también la formación e información necesaria para los teletrabajadores antes de comenzar a trabajar a distancia.

Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo, en su publicación *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, recomienda considerar, al momento de regular el teletrabajo, los siguientes aspectos:

1. **Contrato escrito**. El teletrabajo requiere de un pacto escrito entre las partes donde se incluyan los derechos y obligaciones.
2. **Igualdad de trato**. Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores presenciales: a) libertad sindical, expresada en el derecho a constituir sindicatos y a participar en sus actividades, b) protección ante la discriminación en el empleo, c) protección en materia de seguridad social, d) paridad de remuneración, e) acceso a la capacitación y formación, f) protección de la maternidad, g) respeto a la intimidad y privacidad.
3. **Voluntariedad y reversibilidad.** La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria. Los trabajadores presenciales que pasen a ser teletrabajadores gozan del derecho de revertir esa situación y volver a la actividad presencial. En algunas regulaciones se exigen ciertas formalidades y plazos de preaviso.
4. **Equipamiento y gastos asociados**. Los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas y valor de la energía. El teletrabajador tiene, como contrapartida, la obligación de conservarlos en buen estado de funcionamiento. Las partes pueden pactar que el teletrabajador utilice equipos de su propiedad. En ese caso, el empleador debe abonar una compensación por los costos asociados al uso de dichos equipos.
5. **Seguridad y salud**. El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad de los teletrabajadores, por lo que debe asegurarlos ante la entidad administradora de riesgos del trabajo. Como contrapartida, los teletrabajadores deben cumplir con las normas sobre seguridad.
6. **Problemas asociados al control del empleador**. La dificultad se presenta en las formas de controlar con las que cuenta el empleador cuando el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador y donde pueden verse afectados sus derechos fundamentales vinculados a la intimidad e inviolabilidad del domicilio. Por eso, se requiere previa notificación y consentimiento del trabajador para acceder a su domicilio.
7. **Jornada de trabajo**. La regulación de este tema ha planteado grandes desafíos, ya que el trabajo se desarrolla a distancia y el trabajador goza de cierta flexibilidad en la determinación del tiempo de trabajo. Ante estas dificultades, las regulaciones adoptaron distintos enfoques; desde excluir al teletrabajo de la limitación de la jornada de trabajo hasta organizar el horario de trabajo dentro de ciertos límites.
8. **Modalidades**. Permanente, cuando se hace teletrabajo durante toda la jornada, o parcial, cuando se combina teletrabajo y trabajo presencial.
9. **Calificación**. Trabajo subordinado o trabajo autónomo.

De lo expuesto, la Comisión concluye respecto a **¿Qué desafíos y oportunidades afronta el teletrabajo?**, que la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, no es específica en varios aspectos, como los que veremos a continuación, que terminaban siendo complejos, los mismos que, a nuestra opinión, desmotivaron a los empleadores para aplicar la normativa del teletrabajo. Siendo estos los desafíos que deberían abordarse en la nueva *Ley que regula el teletrabajo*, para perfeccionarla:

- **El derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites por el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar**. Si bien el teletrabajador obtiene impactos en el ahorro de costos, por el tiempo de desplazamiento, además, por su autonomía en el propio trabajo, sin embargo, el riesgo es poder compatibilizar con la vida personal y profesional del teletrabajador, que implica limitar el uso de la comunicación digital con el empleador.

- **Resolver los problemas de ciberseguridad y de confidencialidad**. Estos tienen que estar regulados para que los empleadores establezcan políticas claras para que se pueda cuidar la confidencialidad de la documentación.

- **Buscar que las horas de trabajo efectivas logren los resultados esperados, es decir, lograr el tiempo VS resultado lo logre mayor productividad**. En la actualidad hay herramientas que permiten contrarrestar los problemas de ciberseguridad, asimismo, permiten medir adecuadamente la productividad del teletrabajador, estableciendo el cumplimiento de objetivos.

- **Normar el trabajo en sobretiempo, algo que no es reconocido en la actualidad para el teletrabajo**.

- **Identificación de posiciones y perfiles adecuados que migren al teletrabajo**. Las instituciones y las empresas privadas y las entidades de la administración pública deberían de realizar una revisión detallada de qué puestos del trabajo podrían calzar, o no, dentro de esta modalidad de prestación de servicios, y empezar a aplicarlas cuanto antes.

- **Identificados las posiciones y los perfiles, estos deberían ser incluidos como posibilidad dentro de la descripción de puestos**.

- **Mantener la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo**. Además de voluntaria, que se establezca con claridad las formas de la reversibilidad, que realizará desde el inicio o desde la mitad de la relación laboral.

- **Impulsar la formación y capacitación permanente de los teletrabajadores**. El teletrabajo debe implementarse con constante capacitación e información, para que los trabajadores puedan cumplir adecuadamente sus labores, además, permitirá al empleador tener el poder de fiscalización. El teletrabajo no impide que el empleador pueda fiscalizar el trabajo, pero tiene que fiscalizarlo de una manera diferente, para eso es importante que el trabajador conozca de qué manera será esa fiscalización, qué herramientas tiene que utilizar, cómo las tiene que utilizar y, además, cómo aportará eso al negocio, para que pueda ser evaluado y se realicen un procedimiento de evaluación correcta, y se comunique al personal.

- **El empleador deberá resolver los problemas de supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de establecer políticas y lineamientos al respecto**, principalmente los referidos a riesgos ergonómicos y evitar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales, que serían los riesgos más importantes dentro del teletrabajo y a la imposibilidad, quizás, de aplicarlos a algunos puestos de trabajo. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá resolver el problema de la supervisión a los teletrabajadores, porque se estaría incluso frente a situación de inviolabilidad del domicilio.

- **Establecer necesariamente la compensación de gastos incurridos por el teletrabajador y participar de la provisión de los materiales informáticos**.

- Finalmente, **considerar políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, a las mujeres gestantes, lactantes**, para ello se debe incrementar la oferta de empleos para este sector de ciudadanos.

iv. ¿Es viable la iniciativa legislativa?

Habiéndose concluido que sí existe materia legislable en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, corresponde ahora analizar las opiniones recibidas de las entidades especializadas para determinar la **necesidad**, **razonabilidad** y la **eficacia** presunta de la propuesta normativa en resolver la problemática señalada.

Análisis de la **NECESIDAD** de la iniciativa legislativa:

Considerando que toda propuesta de ley presupone la existencia de un problema o

de un hecho que se debe enfrentar e intentar solucionar. La idea es que la comprensión del problema o del hecho deje en claro cuál es el estado de necesidad que se pretende superar. De lo que se trata es que, ubicada la necesidad de un determinado grupo humano, se presuma con fundamento que dicha necesidad puede ser abordada y superada mediante una ley.

De las ocho opiniones recibidas (de seis entidades públicas, de una asociación civil y una opinión ciudadana) **ninguna de ellas ha presentado observaciones relacionadas con la necesidad** de **1)** reforzar la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo; **2)** que esta modalidad, del teletrabajo, sea adoptada mayoritariamente por las entidades públicas, instituciones y empresas privadas; y, de **3)** mejorar la normativa actual, refiriéndose a la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

Si bien es cierto que no se han presentado observaciones a la necesidad identificada, la Comisión considera pertinente señalar que la mayoría ha calificado a la iniciativa legislativa como inviable, no conforme o con observaciones, tal como se puede evidenciar en la siguiente tabla.

Tabla: Resumen de las conclusiones de las entidades consultadas

N°	ENTIDADES CONSULTADAS	CONCLUSIÓN
1	Presidencia del Consejo de Ministros **SERVIR**	**No conforme con la iniciativa**, con recomendaciones.
2	Ministerio de Economía y Finanzas	**Observa la iniciativa**, con recomendaciones.
3	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	**Inviable la iniciativa**, con recomendaciones.
4	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	**Viable la iniciativa**, con recomendaciones.
5	Ministerio de Educación	**Inviable la iniciativa**, con recomendaciones.
6	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	**Viable la iniciativa**, con observaciones.
7	Confederación General de Trabajadores del Perú	Con **observaciones**.
8	Hiperderecho	**Viable la iniciativa**, con modificaciones.
9	Opinión ciudadana del ciudadano Luis Ricardo Ríos Saenz	**Observa** el artículo 5 de la iniciativa.

De la revisión detallada de las opiniones técnicas y legales recibidas se concluye que todas las entidades consultas **presentan recomendaciones para superar las observaciones formuladas (que corresponden a la razonabilidad)**; sin embargo, ese análisis corresponderá en las secciones siguientes.

Por otro lado, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señor **Juan Gutiérrez Azabache**, quien se presentó ante el Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, en su Décima Sexta Sesión Ordinaria, del 19 de agosto de 2020, cuando se le preguntó ***¿no habría oposición a este proyecto de ley en caso se incorporen las observaciones que el Ministerio de Trabajo, por su intermedio, ha enviado?, ¿es eso correcto?***

La respuesta del Director General de Trabajo fue categórica, ***sí***, agregando que *como lo ha señalado el presidente* [de la Comisión], *y es de conocimiento público que, en el Ministerio, se ha tenido cambio de administración de gestión ministerial, hay una opinión que en su momento ha sido emitida y se hará llegar la opinión correspondiente validada por la actual gestión ministerial la que será de conocimiento de la Comisión.*

Asimismo, en la misma sesión referida en el párrafo anterior se presentaron la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil (SERVIR), señora **Cynthia Sú Lay**, y el Asesor de Presidencia Ejecutiva de SERVIR, señor **Guillermo Valdivieso Payva**. Este último manifestó al Pleno de la Comisión, respecto al Proyecto de Ley 5408/2020-CR, lo siguiente:

> *"(…) lo que se ha señalado es cuidar los aspectos de orden técnico que como SERVIR, ha señalado este informe, **este es un proyecto saludable**, **es un proyecto que se considera de interés atender**, **sobre todo por el hecho que pretende determinar un nuevo marco en el tema de teletrabajo**, que no solamente atiende un tema de excepcionalidad y que ha sido descrito en un Decreto de Urgencia bajo la modalidad de trabajo remoto, sino, que pretende ciertamente regular esto a acorde de los nuevos cambios, acorde al nueva revolución cultural del que habló Cynthia en situaciones normales y, por eso, destacamos el hecho de que precisamente esta norma, a diferencia de la legislación existente, permita haya la posibilidad que el teletrabajador también pueda proveer los medios físicos informáticos y todo aquello que se requiera para el teletrabajo, sin necesidad de un previo acuerdo de la compensación que pueda haber, que era la limitante más importante en el tema.*
>
> *Además, el hecho de que se destaque que el teletrabajador tenga los mismos derechos que los trabajadores bajo una modalidad presencial, es importante destacar el tema de que se precise este tiempo de desconexión, a efectos de que no se afecte el tema*

constitucional referido a las ocho horas que están establecidas para el trabajo, de tal forma que esto pueda ser compatible con este tiempo de desconexión del que se alude.

Y Servir está a disposición de la Comisión, de sus asesores, de poder trabajar de la mano con el Legislativo para optimizar esta propuesta para hacer las precisiones que habría que hacerse, para darle también la flexibilidad del caso de tal forma que pueda en vía reglamentaria hacerse las precisiones o complementos que hay que hacerse, quedamos a disposición para la eventual mesa de trabajo o mesa técnica que puedan considera para poder coadyuvar a este proyecto normativo (…)".

Por lo expuesto, la **Comisión deja en evidencia de la necesidad expuesta en la iniciativa legislativa**, la misma que es ratificada por el órgano rector del sector trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo; y del órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Análisis de la **RAZONABILIDAD** de la iniciativa legislativa:

Considerando que toda iniciativa legislativa debe hacerse bajo la presunción de que los instrumentos legales podrían ayudar a la solución del problema o para afrontar el hecho identificado, se hace necesaria la ponderación de los argumentos para, ubicado el problema, dejar en claro si la solución legal que se propone es razonable respecto de las características de la necesidad existente.

Si bien es cierto ya se ha determinado que sí es necesario abordar el problema a través de una norma; sin embargo, de la revisión minuciosa de las opiniones recibidas, se concluye que todas las entidades formulan observaciones a la razonabilidad de la iniciativa legislativa.

Tabla: Sistematización de observaciones y recomendaciones formuladas al Proyecto de Ley 5408/2020-CR

ARTICULADO	ENTIDAD QUE FORMULA OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	CANTIDAD DE OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
Proyecto de Ley 5408/2020-CR, Nueva Ley que regula el teletrabajo		
Artículo 1. Objeto de la Ley	MINEDU y MIMP	2
Artículo 2. Definición de teletrabajo	MTPE, MINEDU, MINJUS, MIMP e HIPERDERECHO	5
Artículo 3. Alcances de la presente ley	MINEDU y MIMP	2

Artículo 4. Derechos y obligaciones laborales	MTPE, MIMP, SERVIR, MINEDU y MINJUS	5
Artículo 5. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos	SERVIR, MTPE, MINEDU, MINJUS, MIMP, CGTP, HIPERDERECHO y OPINIÓN CIUDADANA	8
Artículo 6. Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo	MTPE, MINEDU y MINJUS	3
Artículo 7. Del acuerdo para realizar teletrabajo	MTPE, MINEDU, MINJUS, SERVIR, MIMP y CGTP	6
Artículo 8. De la jornada laboral	MTPE, MINEDU, MIMP, MINJUS y SERVIR	5
Artículo 9. De la desconexión de la jornada laboral	MTPE, MINEDU, MIMP, MINJUS, SERVIR e HIPERDERECHO	6
Artículo 10. De las cláusulas adicionales a establecerse al momento de la contratación	MINJUS, MINEDU y CGTP	3
Artículo 11. De la seguridad y salud en el teletrabajo	MTPE, MINJUS y MINEDU	3
Artículo 12. De la concurrencia a las instalaciones	MTPE y MINJUS	2
Artículo 13. Del registro de los contratos	MTPE	1
Artículo 14.- Del teletrabajo en casos especiales	MINJUS, MIMP y MINEDU	3
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES		
PRIMERA. De la adecuación	MTPE	1
SEGUNDA. Del teletrabajo en las entidades públicas	MTPE, MINEDU, MINJUS, SERVIR y MIMP	5
TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado	**Ninguna**	0
CUARTA. De las políticas públicas de teletrabajo	MEF	1
QUINTA. De los avances de la implementación de la ley	**Ninguna**	0
SEXTA. Del fomento del acceso a internet y de los medios tecnológicos	MTPE y MEF	2
SETIMA. Reglamentación	**Ninguna**	0
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS		
UNICA. Derogación	MINEDU y SERVIR	2

TOTAL DE OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES FORMULADAS	**65**

Como se puede apreciar se han recibido un total de 65 observaciones y recomendaciones a la norma propuesta por el Proyecto de Ley 5408/2020-CR. Las disposiciones más controvertidas son las referidas a: **Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos** (artículo 5 con 8 observaciones); **De la desconexión de la jornada laboral** (artículo 9 con 6 observaciones); **Del acuerdo para realizar teletrabajo** (artículo 7 con 6 observaciones); **Definición de teletrabajo** (artículo 2 con 5 observaciones); **Derechos y obligaciones laborales** (artículo 4 con 5 observaciones); **De la jornada laboral** (artículo 8 con 5 observaciones); y **Del teletrabajo en las entidades públicas** (Segunda Disposición Complementaria Final con 5 observaciones).

En consecuencia, para sustentar la razonabilidad, la labor de la Comisión será revisar cada una de las 65 observaciones y recomendaciones, acción que hará posible viabilizar la iniciativa legislativa, especialmente las disposiciones más controvertidas. Esta revisión se realizará en la sección **¿Se requiere perfeccionar la iniciativa legislativa?**, lo que motivará necesariamente a formular un texto sustitutorio.

Análisis de la **EFICACIA PRESUNTA** de la iniciativa legislativa:

Considerando que la propuesta normativa debe garantizar la ocurrencia de sus probables efectos. Y cuando hablamos de garantizar entendemos que se trata no de una eficacia de aplicación sino de una eficacia presunta, de una eficacia que se puede avizorar teniendo en cuenta la probable aplicación de la norma, si se aprobara.

Si bien es cierto ya se ha determinado que sí es necesario abordar el problema a través de una norma, además que es razonable su implementación, previo levantamiento de las observaciones planteadas; y, si bien, **no existe objeción expresa a la eficacia presunta**; sin embargo, la Comisión considera relevante considerar, al momento de plantear el texto sustitutorio, los desafíos identificados en el análisis realizado al teletrabajo y, de ser posible, poder abordarlos en su totalidad, solo así se lograría fortalecer y perfeccionar la actual Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

En ese sentido, la Comisión recomiendo, para efectos de asegurar la eficacia presunta de la futura norma, considerar los siguientes aspectos:

1. El derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites por el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar.

2. Regular en lo posible los problemas de ciberseguridad y de confidencialidad de la información empleados por el teletrabajador.
3. Regular que las horas de trabajo efectivas logren los resultados esperados, es decir, lograr el equilibrio entre el tiempo Vs. resultados.
4. Regular en lo posible el trabajo en sobretiempo del teletrabajador.
5. Regular la identificación de posiciones y perfiles adecuados que migren al teletrabajo en las instituciones y las empresas privadas y las entidades de la administración pública.
6. Mantener la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.
7. Regular la formación y capacitación permanente de los teletrabajadores.
8. Regular los problemas de supervisión en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.
9. Regular la compensación de gastos incurridos por el teletrabajador y participar de la provisión de los materiales informáticos.
10. Finalmente, considerar políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, a las mujeres gestantes, lactantes, para ello se debe incrementar la oferta de empleos para este sector de ciudadanos.

Por lo tanto, luego del análisis realizado hasta esta sección, **la Comisión colige que el Proyecto de Ley 5408/2020-CR sí es viable**, luego de verificar que existen razones suficientes que fundamentan su necesidad; sin embargo, es necesario plantear un texto sustitutorio para levantar las 62 observaciones a la razonabilidad y, además, considerar los diez desafíos identificaros para asegurar la eficacia presunta de la iniciativa legislativa En la siguiente sección el texto sustitutorio con las cuestiones planteadas.

v. ¿Se requiere perfeccionar la iniciativa legislativa?

La Comisión, luego del análisis realizado en las secciones anteriores y de la revisión de la fórmula legal de la iniciativa legislativa, procederá a evaluar los aportes, observaciones y recomendaciones de las diferentes entidades e instituciones consultadas a efectos de evaluar la pertinencia de realizar modificaciones en la fórmula legal y, de proceder, plantear un texto sustitutorio.

Respecto al título, considerando que la iniciativa legislativa modifica la Ley 30030, Ley que regula el teletrabajo, planteando una nueva redacción, corresponde precisar, por técnica legislativa, que lo correcto es modificar el nombre del título, es decir, como ***Ley del teletrabajo***.

En adelante, procederemos a analizar artículo por artículo:

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC), en las entidades públicas o empresas privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.

Observaciones al artículo 1 presentadas por las entidades consultadas (MINEDU y MIMP):

El **Ministerio de Educación** advierte[27] lo siguiente:

1. *La **definición correcta** de TIC es "tecnología de la información y las comunicaciones" conforme se establece en el artículo 1 de la Ley N° 30036; por lo que se sugiere modificarla en ese sentido.*
2. *Cuando se refiere a "entidades públicas o empresas privadas", se sugiere consignar **"entidades públicas e instituciones privadas"**; (…) el término empresa hace referencia a una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos; mientras que el término "institución" corresponde a un concepto con un significado más abierto. (…) al señalarse solo a empresas se dejaría de lado a otras instituciones privadas, a través de las cuales también se podrían estar brindando servicios y que también cuentan con trabajadores, como es el caso, por ejemplo, de las personas jurídicas sin fines de lucro.*

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** sugiere[28] ***mantener la terminología*** *Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) por ser más apropiada y usada para referirse a estas tecnologías. En la exposición de motivos del proyecto no se indica el sustento de la modificación del mismo.*

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MINEDU y del MIMP respecto a la definición correcta de las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) y, además, de reemplazar *empresas* por *instituciones,* considerando que el alcance de la presente ley no solamente son las empresas, sino, incluye a todas las instituciones privadas. En ese sentido, se reformulará el texto del primer artículo, precisando que la definición de teletrabajo se incluirá en el artículo 3.

[27] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.
[28] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

Artículo 2. Definición de teletrabajo
El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", quien presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio, el mismo que puede estar ubicado en el territorio nacional o fuera del mismo.
Los servicios, en el caso del teletrabajo son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, mediante los cuales se reporta los mismos y a su vez el empleador ejerce el control y la supervisión de las labores del teletrabajador.
Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo, la provisión por el empleador o por el teletrabajador de los medios físicos, métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Observaciones al artículo 2 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINEDU, MINJUS y MIMP):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** presenta las siguientes observaciones[29] a la definición de teletrabajo:

a. ***No se precisa*** *que el teletrabajo se realiza fuera del centro de trabajo predeterminado o instalaciones del empleador.*
b. ***No se precisa*** *que podría realizarse desde cualquier lugar siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas e informáticas necesarias, tal como su domicilio u otro lugar de su elección debidamente acondicionado.*

El **Ministerio de Educación** sugiere[30] que en los artículos 2 y 6 se permita flexibilizar el lugar físico donde el teletrabajador desarrolle sus actividades.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[31] que *(…) de la lectura de los artículos 2 y 6 se constata que se sujeta la prestación del teletrabajo desde el domicilio del trabajador; empero, en la exposición de motivos no se explica por qué razones se supedita a dicha condición el teletrabajo, puesto que si el objetivo y naturaleza de esta labor es el realizarse fuera del centro de trabajo donde está el empleador, no se indica cuál sería la razón por la que esta labor tenga que realizarse necesariamente en el domicilio y no en cualquier otro lugar, mientras que se cumpla con la labor asignada.*

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** advierte[32] que la *aplicación*

[29] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.4.
[30] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.
[31] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.
[32] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

para el personal de las entidades públicas y privadas, sea cual fuere el régimen laboral. El Teletrabajo en función a las necesidades del centro de trabajo. Puede darse, o no, o de forma temporal, de manera total o parcial.

La Comisión considera necesario atender las observaciones del MTPE, MINEDU, MINJUS y MIMP, en el sentido de que no se debería condicionar exclusivamente a la realización del teletrabajo en el domicilio del teletrabajador, sino que estos servicios se podrían realizar desde cualquier lugar siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas e informáticas necesarias. En ese sentido, consideramos relevante precisar lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala[33] sobre el teletrabajo, que esta labor puede llevarse a **cabo en diferentes locaciones fuera del centro de trabajo predeterminado** (instalaciones del empleador); asimismo, indica que lo que hace al teletrabajo una categoría única es que el trabajo que se lleva a cabo remotamente incluye el uso de dispositivos electrónicos de uso personal. Asimismo, se precisará que, el teletrabajador prestará sus servicios de forma temporal o permanente, de manera total o parcial.

En consecuencia, se procederá a reformular el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones: i) se pondrá especial énfasis ten la definición de teletrabajo (artículo 3); ii) se incluirá las modalidades del teletrabajo (artículo 4); iii) los acuerdos necesarios entre el empleador y el trabajador sobre el medio y las herramientas para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión, para desarrollar el teletrabajo (artículo 5); y, iv) se dejará para que el reglamente establezca sobre los elementos que tipifican el carácter subordinado del teletrabajo (artículo 5).

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[34] que el teletrabajo *para que se configure una modalidad especial de prestación de servicios, el desarrollo de labores fuera del centro de trabajo debe realizarse de manera regular o habitual, sea que se trate de teletrabajo total o un teletrabajo parcial,* situación que no es considerado en el presente artículo; es decir, debería considerarse que el teletrabajo implica necesariamente una prestación de servicios de carácter **regular o habitual**.

La Comisión colige que, en atención a la recomendación del MTPE, considera pertinente considerar que el teletrabajo implica necesariamente una

[33] OIT (2020), COVID-19: Guidance for labour statistic data collection. Definind and measuring remote work, telework, work at home and home – based work. Página 6 (idioma original del texto: inglés).
Consulta en: https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/document/files/ILO-remote%20work.pdf

[34] Precisión realizada por la Dirección de Normativa de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1.

prestación de servicios de carácter **regular o habitual**, lo que permitirá que el teletrabajo se configure como una modalidad especial de prestación de servicios. En ese sentido, se hará la precisión en el nuevo texto a formular (artículo 3).

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** pone[35] especial énfasis, en que *no es coherente establecer como elemento que coadyuva a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo a* ***la provisión por parte del teletrabajador de los medios físicos, informáticos y tecnológicos****; toda vez que* ***ello más bien se trataría de un rasgo de independencia del trabajador, propio de una locación de servicios****, donde el contenido del contrato es de resultados y no de actividad, como ocurre en el contrato de trabajo.*

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** observa[36] que *la subordinación no está en relación a quien da la provisión de los medios físicos, métodos informáticos, la dependencia tecnológica, (…). Se recomienda que la regulación de los criterios que coadyuven a tipificar la subordinación en esta modalidad de contratos laborales sea derivada al reglamento, ya que la misma debe estar estrechamente relacionada con la reglamentación de los artículos 6, 8 y 9 del Proyecto de Ley.* Además, advierte que *este último párrafo podría provocar erróneas interpretaciones sobre la propiedad de los resultados del trabajo, además de usar un término indeterminado "entre otros" que no ayudan a esclarecer en qué casos más se pueden dar supuestos de subordinación o no. Extremo que conviene ser precisado, en aras de la claridad en la redacción normativa.*

La Comisión coincide con las observaciones planteadas por el MTPE y el MINJUS, en ese sentido, se reformulará el tercer párrafo del artículo, dejando para el reglamento la regulación de los criterios que coadyuven a tipificar la subordinación en esta modalidad de contratos laborales (artículo 5); a fin de evitar erróneas interpretaciones sobre la modalidad de contratación (como la locación de servicios) y sobre la propiedad de los resultados del trabajo.

El **Ministerio de Educación** sugiere[37] precisar este artículo en los siguientes términos *"el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador* ***en su centro de trabajo"***, a fin de que la norma sea

---

[35] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.4.

[36] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[37] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.

más clara y expresa.

La Comisión considera pertinente incorporar la frase "**con la que mantiene vínculo laboral**", con la finalidad de que lo dispuesto en el presente artículo resulte más clara y expresa.

El **Ministerio de Educación** advierte[38] *que el proyecto no ha establecido cuáles son* ***las modalidades de teletrabajo*** *(…) advertimos que las modalidades de teletrabajo serían: a) Teletrabajo de jornada completa; b) Teletrabajo de jornada parcial; y c) Teletrabajo mixto (Trabajo presencial y teletrabajo). En ese sentido,* ***sugiere incorporar un párrafo adicional en el artículo 2 o incorporar un artículo adicional en el que se señale las modalidades de teletrabajo y su definición****.*

La Comisión considera pertinente reformular el texto para incluir las modalidades del teletrabajo, siendo estas de *forma temporal o permanente, de manera total o parcial, dentro del territorio nacional o fuera del mismo, o en el lugar donde acuerden las partes, siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas, informáticas y de comunicaciones necesarias*. (artículo 4)

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** observa[39] que *la propuesta contempla la posibilidad de teletrabajo fuera del territorio nacional, lo cual no está debidamente sustentada en la exposición de motivos,* ***debiendo precisar en qué casos se daría****.* Asimismo, *(…) señala que la modalidad de teletrabajo se desarrolla mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, sin embargo, en su desarrollo* ***no se hace mención a las condiciones de accesibilidad***[40] *que debe proveer dichos medios, para el caso de los/as trabajadores/as* ***con discapacidad****.*

La Comisión considera que es necesario **mantener que el teletrabajo puede desarrollarse en el territorio nacional o fuera**, actualmente, los teletrabajadores están en constante movimiento, para capacitarse, brindar servicios a terceros en el exterior, o tal como lo establece el artículo 23 del Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, que establece

[38] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

[39] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

[40] La accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente, y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. Sin acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, las personas con discapacidad no tendrán iguales oportunidades de participar en sus respectivas sociedades.

disposiciones de realizar trabajo remoto, para los peruanos que se encuentren impedidos de ingresar al país en el marco del COVID-19, en nuestro caso, por diferentes motivos, privilegiando su derecho al trabajo. (artículo 4)

Por otro lado, la Comisión considera pertinente incluir, en el artículo 7, sobre la provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad, que estas deben cumplir las exigencias dispuestas en el artículo 50, referida a los ajustes razonables para personas con discapacidad, según la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. En ese sentido, se procederá a reformular el texto del artículo en el extremo de esta recomendación.

Artículo 3. Alcances de la presente ley
La presente ley se aplica tanto para el personal que labora en las entidades públicas y empresas privadas, sujetas a cualquier tipo de régimen, cuando así lo requieran sus necesidades.

Observaciones al artículo 3 presentadas por las entidades consultadas (MINEDU y MIMP):

El **Ministerio de Educación** sugiere[41] para mayor claridad adicionar la palabra ***"régimen laboral"*** a fin de determinar expresamente que el trabajador debe estar vinculado con la institución pública o privada por un contrato de trabajo sujeto a un régimen laboral; asimismo, como se señaló, modificar el término *"empresas privadas"* por el de ***"Instituciones privadas"***.

La Comisión considera pertinente, para mayor claridad del texto, incorporar la frase "***régimen laboral***" y modificar el término *"empresas privadas"* por el de ***"instituciones y empresas privadas"***. (artículo 2)

El **Ministerio de Educación** advierte[42]: i) el personal que mantiene un vínculo contractual, como es el caso del personal FAG-PAC y ii) las personas que están sujetas a modalidades formativas, estaría fuera del alcance de la presente ley.

La Comisión considera pertinente, para mayor claridad del texto, precisar que el ámbito de aplicación para el sector público para todas las entidades establecidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado

[41] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.
[42] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS. Es decir, será aplicable a las siguientes entidades:

1. El Poder Ejecutivo, incluyendo ministerios y Organismos Públicos Descentralizados;
2. El Poder Legislativo;
3. El Poder Judicial;
4. Los Gobiernos Regionales;
5. Los Gobiernos Locales;
6. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
7. Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen; y
8. Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

Además, se incluirá la recomendación del MINEDU, de considerar a los Profesionales Altamente Calificados (PAC) contratadas mediante el Fondo de Apoyo Gerencial, cuando así lo requieran sus necesidades, en ese sentido se incluirá el siguiente texto *todos los trabajadores de las entidades públicas, instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral, cuando así lo requieran las necesidades del empleador*. (artículos 2 y 3)

Respecto a las modalidades formativas se dispondrá que es aplica, en cuanto resulte pertinente, a las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado. (artículo 3)

El **Ministerio de Educación** considera[43] que, sobre la aplicación del teletrabajo total o parcialmente, en las instituciones de educación superior universitaria, se debe tener en cuenta la naturaleza de la labor; siendo que, en el caso de los docentes se deberá observar la modalidad para la prestación del servicio educativo universitario (Presencial, Semi-presencial, a distancia o no presencial), así como el régimen de dedicación de los profesores ordinarios (exclusiva, tiempo completo o parcial), puesto que cada universidad norma las condiciones del servicio docente y demás personal, de acuerdo con la Constitución Política, la Ley

[43] Observaciones de la Dirección General de Educación Superior – DIGESU, con Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU.

Universitaria y su Estatuto.

La Comisión acoge esta observación y reformulará el artículo incluyendo la situación del personal de las instituciones de educación superior universitaria, en todo caso, se dejará al reglamento establecer las disposiciones necesarias en este caso.

Asimismo, en la Segunda Disposición Complementaria se precisará que en las entidades públicas se priorizará implementar la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo de los puestos teletrabajables identificados y establecidos 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. En ese sentid, SERVIR previa evaluación considerará las modalidades de trabajo del sector universitario.

Artículo 4. Derechos y obligaciones laborales
El teletrabajador, tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos de los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Observaciones al artículo 4 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MIMP, SERVIR, MINEDU y MINJUS):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[44] que *en tanto el teletrabajador no requiere de hacer acto de presencia en el centro de trabajo predeterminado o las instalaciones del empleador,* ***no tendría que cumplir determinadas obligaciones tales como****: el uso de uniforme, el seguimiento de determinadas medidas de convivencia, el seguimiento de determinadas medidas sanitarias, etc.* ***En esa misma línea, el teletrabajador tampoco tendría derechos tales como bonificación por movilidad, etc****.*

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** comenta[45] que *con la Ley N° 30036, los/as teletrabajadores/as tienen los mismos derechos que los/as trabajadores/as de la actividad privada. De aprobarse el proyecto, el teletrabajo no implica mejora alguna, pues estaría sujeto al mismo régimen laboral del trabajador, a diferencia de la ley vigente*.

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** resalta[46] que *Se reconoce que el*

[44] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.5.

[45] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

[46] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública. Este reconocimiento a todos los regímenes laborales marca una diferencia importante con el vigente texto normativo que únicamente mencionaba al régimen laboral de la actividad privada.

La Comisión observa que hay posiciones divididas en las entidades del Poder Ejecutivo respecto a los derechos y obligaciones del teletrabajador. Aparentemente, al ser el teletrabajo una modalidad especial de servicios, puesto que el trabajo no se desarrolla presencialmente en las instalaciones de la empresa, en consecuencia, los teletrabajadores **no podrían** tener los mismos derechos ni las mismas obligaciones. Los ejemplos planteados por el MTPE, de que el teletrabajador no requiere de hacer acto de presencia en el centro de trabajo predeterminado o las instalaciones del empleador, este no tendría que cumplir determinadas obligaciones tales como: el uso de uniforme, el seguimiento de determinadas medidas de convivencia, medidas sanitarias, o medidas de seguridad, entre otros. En esa misma línea, el MTPE considera que el teletrabajador tampoco tendría derechos tales como bonificación por movilidad, reconocimientos por puntualidad, entre otros. Sin embargo, la Comisión considera que existe un error de concepción al respecto, los ejemplos referidos por el MTPE son consecuencias y condiciones establecidas entre el empleador y el trabajador de realizar la labor. Los derechos y obligaciones son los mismos, salvo el de la asistencia física al centro de labores.

El MTPE se reafirma señalando que, al establecer que el teletrabajador no tiene los mismos derechos ni obligaciones que los establecidos para los trabajadores bajo la modalidad presencial, es decir, tendrían derechos y obligaciones diferenciados, esta diferenciación no vulneraría el principio de igualdad establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, porque es evidente que el desarrollo de labores vía teletrabajo difiere con el trabajo presencial en relación a los derechos y obligaciones laborales relacionadas con la asistencia del trabajador, entre otros; en ese sentido, cabe aplicar en el citado aspecto un trato diferenciado al teletrabajador, lo que se justifica en la propia naturaleza de la prestación de sus labores. Conclusión que no es compartida por la Comisión.

Lo afirmado por la Comisión, en el párrafo precedente guarda, coherencia con lo previsto en el último párrafo del artículo 7 del proyecto normativo, en el que se indica que el cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás

condiciones, **salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo**.

Por lo expuesto, la Comisión reformulará el texto precisando que los derechos y obligaciones del teletrabajador, son los mismos respecto a los derechos y obligaciones del trabajador en la modalidad presencial, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo. Además, se opta por mantener lo dispuesto en la Ley 30036. (artículo 6)

El **Ministerio de Educación** sugiere[47] *incorporar un segundo párrafo para regular la obligación del teletrabajador de guardar confidencialidad y cumplir con la normativa de seguridad de la información que recibe y maneja en cumplimiento de sus funciones, y un tercer párrafo para permitir que el reglamento especifique el resto de derechos y obligaciones que asume el teletrabajador, de acuerdo al siguiente texto:*

"Artículo 4. Derechos y obligaciones laborales
(…)
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 servicios. El reglamento regula los demás derechos y obligaciones que asume el teletrabajador".

Al respecto, la Comisión acoge la recomendación, procediendo a incorporar el texto propuesto por el MINEDU. (artículo 3)

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[48] que *(…) en cuanto a la formalidad del contrato trabajo, que en todos los casos debe constar por escrito; excluyendo cualquier otra posibilidad de formalización del contrato; además de no señalar si esa formalidad escrita es ad solemnitatem o ad probationem; toda vez que, dependiendo de ese carácter se podrá sancionar con nulidad o no su incumplimiento. Siendo ello así, se considera que* ***podría señalarse que esencialmente debería de celebrarse el contrato por escrito, sin perjuicio de poder acreditarse por otros medios*** *que se estatuyó esa modalidad de teletrabajo; lo que evitaría se desnaturalice el mismo. Por consiguiente, se sugiere precisar el proyecto en ese sentido.*

[47] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

[48] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

Al respecto, la Comisión acoge la recomendación del MINJUS, procediendo a reformular el texto en el sentido de que los contratos por escrito tendrían el carácter preferencial, 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 establecerán en el reglamento. (artículo 8)

Artículo 5. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos
Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.
Cuando el teletrabajador, aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, no es obligación del empleador compensar los gastos, incluidos el servicio de telecomunicación.

Observaciones al artículo 5 presentadas por las entidades consultadas (SERVIR, MTPE, MINEDU, MINJUS, MIMP, CGTP y OPINIÓN CIUDADANA):

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** resalta[49] que *El teletrabajador puede proveer los medios físicos, informáticos, entre otros.* ***Este reconocimiento marca una diferencia sustancial con el vigente texto normativo****, donde es el empleador quien debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación,* ***sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo****. Dicha disposición, en diversos casos, limitaba la aplicación del teletrabajo en las entidades públicas, por lo que su apertura para que sea el teletrabajador quien también se encuentre en la posibilidad de proveer los medios físicos, informáticos u otros.*

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** está en desacuerdo[50] con la presente disposición, *toda vez que el hecho de que el teletrabajador asuma en su totalidad o en parte los gastos del uso de su propio equipo para la realización de sus labores restan un rasgo de laboralidad al vínculo,* situación que se trataría de una característica de independencia del trabajador, propio de una locación de servicios, donde el contenido del contrato es de resultados y no de actividad, como ocurre en el contrato de trabajo. Recomendando que, ***en el sector privado,***

[49] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

[50] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.6.

sea el empleador quien asuma los gastos señalados.

El **Ministerio de Educación** recomienda[51] que lo dispuesto en el presente artículo continúe en la misma línea de lo ya legislado en el artículo 3 de la Ley 30036 *(cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Asimismo, se dispone que, si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva)*, así como lo fundamentado en la exposición de motivos de la presente *[señala que esta iniciativa legislativa permitirá que el teletrabajador aporte sus propios medios informáticos, de telecomunicación o análogos (PC, laptop, servicios de internet); y, que la obligación de la empresa solo sería cubrir los gastos adicionales que genere el uso de estos equipos (por ejemplo, en caso de que el teletrabajador requiera pagar más por un plan de mayor velocidad de internet)]*.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[52] que *(…) En cuanto al primer supuesto* [cuando los equipos sean proporcionados por el empleador], *no señala si el empleador asumiría los gastos emanados del servicio de telecomunicación (consumo de electricidad, internet, etc). En cuanto, al segundo supuesto, si bien es claro, respecto a quién asumiría los gastos de los servicios de telecomunicación, dicha disposición no resulta congruente con los artículos 4 y 7 (…).*

Como se advierte existen algunos vacíos y aparentes contradicciones al regular estos aspectos, razón por la cual se hace necesario que se regule claramente por qué motivos el teletrabajador tendría que asumir los costos de producción y no sea el empleador quien los asuma, pues el resultado del trabajo es en provecho del empleador; lo cual se contradice con el artículo 7, el cual señala que "En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de ninguno de los derechos del teletrabajador, en especial, en su remuneración".

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** observa[53] que *se ha eliminado la obligación del empleador de resarcir los gastos, cuando el teletrabajador para sus labores aporta sus propios equipos o elementos de trabajo o labora en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas.* ***Supuestos que se recomienda mantener****, toda vez que la actual cobertura de los servicios de internet no logra cubrir adecuadamente poblados distantes o inaccesibles. Inclusive en las zonas marginales de algunos distritos de Lima y capitales de provincia, las personas deben ir en*

[51] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.

[52] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[53] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

busca de lugares que puedan captar la señal.

Además, se debe considerar que los costos de internet son elevados. De otro lado, la Ley 30036 reconoce la obligación de resarcir los gastos de comunicación a favor del teletrabajador que realiza su labor con sus propios equipos.

Asimismo, en el proyecto, artículo 5 expresamente señala que, en dicha eventualidad, no es obligación del empleador resarcir los gastos de comunicación ni cualquier otro. (…)

Cuando el teletrabajador/a, aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, ***deber ser obligación del empleador compensar los gastos,*** *incluido el servicio de telecomunicación, siendo considerados como parte de las condiciones laborales a cargo del empleador. Recomienda la siguiente redacción para el presente artículo:*

> *"**Artículo 5. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos***
> *5.1. Cuando los equipos sean proporcionados por el/a empleador/a, el/a teletrabajador/a es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.*
> *5.2. Cuando el/a teletrabajador/a aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, es obligación del/a empleador/a compensar los gastos incurridos.*
> *5.3. Cuando el/a teletrabajador/a realice sus labores en una cabina donde se brinde el servicio para navegar por internet, o en un equipo proporcionado por terceras personas, el/a empleador/a asumirá los gastos que esto conlleve.*
> *El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo".*

Asimismo, advierte que si *(…) los equipos son proporcionados por el empleador, y el/la teletrabajador/a es el/a responsable de su uso y conservación, por tanto, la propuesta normativa adolece de falta de desarrollo respecto a las condiciones de accesibilidad, por lo cual resulta necesaria la precisión que los citados equipos deben estar dotados de condiciones de accesibilidad, con software que les permita acceder a las plataformas y contenidos necesarios.*

El **Confederación General de Trabajadores del Perú** observa que *si el teletrabajo se da como una modalidad de trabajo para el sector público y empresas privadas debería de facilitarse a los trabajadores de los equipos necesarios en salvaguarda de su economía. Teniéndose en consideración que a la modalidad del teletrabajo tiene la forma de prestación de servicios subordinada en tanto es el empleador en caso del sector privado o el estado en el sector público quien debe de proveer de los equipos además del medio que habilite a la realización del trabajo propiamente dicho. De no ser así se estaría cometiendo un abuso del empleador toda vez que devendría en mellar la economía del teletrabajador, pues este estaría usando su propio dinero para efectivizar las tareas asignadas lo mismo*

que no corresponde.

El ciudadano **Luis Ricardo Ríos Sáenz**, opina en los siguientes términos: *"Pésimo lo del artículo 5. Cuando una empresa usa su infraestructura, o aquella que ha contratado para sus fines, en favor de un tercero, le cobra por este (lo "costea") porque hay un costo que tiene que pagar por ello. Si no lo hiciera, hasta SUNAT le cae (lo consideraría una donación/liberalidad no susceptible de deducción, reparando el importe para agregarlo a la base imponible del impuesto a la renta e IGV).*

Acá el trabajador estaría beneficiando económicamente a su empleador (cubriendo con su plata servicios que benefician al empleador) que estarían percibiendo indirectamente un beneficio económico. Cualquier economista puede sacar una fórmula para cuantificar cuánto representaría la contraprestación por el uso de dicha infraestructura (computadora/línea de internet). (…)

Queda claro que el empleador se beneficia económicamente con cosas del trabajador, pero sin pagar nada a cambio: ello en la práctica implica reducir la remuneración del trabajador. La tendencia mundial es que se compense al trabajador por el uso de sus equipos y servicios."

Respecto a las observaciones de **SERVIR, MTPE, MINEDU, MINJUS, MIMP, CGTP y la OPINIÓN CIUDADANA**, se evidencia nuevamente que existen opiniones divididas en las entidades del Poder Ejecutivo respecto a la presente disposición. La Comisión resalta lo señalado por SERVIR que, en relación a la provisión de equipos, *en diversos casos,* ***limitaba la aplicación del teletrabajo en las entidades públicas****, por lo que su apertura para que sea el teletrabajador quien también se encuentre en la posibilidad de proveer los medios físicos, informáticos u otros.* En esa línea la Comisión considera necesario mantener el sentido de la propuesta del autor de la iniciativa, incorporando las recomendaciones de las entidades competentes.

Asimismo, la Comisión coincide con la observación planteada por el MTPE aceptando la recomendación de que sea el empleador, solo en el sector privado, quien asuma los gastos ocasionados cuando se desarrolle el teletrabajo, es decir se compense los gastos de los servicios de telecomunicaciones o servicios de datos de acceso a Internet, tal como ocurre en Argentina[54] y en la Unión Europea[55].

---

[54] **Argentina:** el empleador asume la compensación de la totalidad de los gastos que genera el uso del equipamiento propio del teletrabajador.

[55] **Unión Europea:** si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo.

Debemos precisar que, esta obligación debe aplicarse condicionalmente a las entidades públicas, según su disponibilidad presupuestal.

En ese sentido, la Comisión reformulará el texto considerando, además, el texto propuesto por el MIMP. Excepto que *Cuando el teletrabajador realice sus labores en una cabina donde se brinde el servicio para navegar por internet, o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleve,* puesto que para realizar el teletrabajo será necesario que el empleador brinde acceso a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, esto solo puede posible, por temas de seguridad, en un equipo del empleador o de propiedad del teletrabajor, no de terceros, menos de equipos de uso público. (artículo 7)

El **Ministerio de Educación** sugiere[56] *complementar un párrafo adicional que se refiera a la obligación del empleador de brindar facilidades para el acceso del servidor a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos para el desarrollo de las funciones del teletrabajador, de acuerdo al siguiente texto:*

"Artículo 5. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos
(…)
El empleador debe brindar todas las facilidades necesarias para el acceso del servidor a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda".

De otro lado, (…) *teniendo en cuenta que el Proyecto de Ley busca flexibilizar algunos aspectos rígidos que tiene la norma vigente, de tal manera que se elimine la compensación de gastos que asume el teletrabajador por: a) conectividad (servicio de internet, telefonía fija o móvil), b) equipos (computadora de escritorio o portátil). En contraparte,* ***el empleador debe garantizar el acceso del teletrabajador a las herramientas de ofimática u otras aplicaciones, que necesita para el cumplimiento de sus funciones, brindándole además el soporte tecnológico vía remota****.*

La Comisión acoge la recomendación del MINEDU, en ese sentido se reformulará el texto del artículo incluyendo el texto propuesto. (artículo 7)

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** recomienda[57] considerar *lo establecido en el numeral 50.2 del artículo 50 de la Ley 29973 Ley General de la Persona*

---

[56] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

[57] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

con Discapacidad dispone que "(…) En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad".

La Comisión considera pertinente la recomendación del MIMP de considerar en el texto reformulado lo establecido en el numeral 50.2 del artículo 50 de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto a los ajustes razonables, del equipamiento para personas con discapacidad. (artículo 7)

Artículo 6. Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo
Las partes deben determinar el lugar donde el teletrabajador, realiza sus labores, el cual debe ser el domicilio del trabajador. Excepcionalmente, si las labores, por su naturaleza, son susceptibles de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Observaciones al artículo 6 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINEDU y MINJUS):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** recomienda[58] que *se debe considerar únicamente de manera referencial el dato del domicilio del teletrabajador en el contrato de trabajo, toda vez que este debe ser libre de elegir desde donde prestará sus servicios.* Esto en concordancia que, no se requiere la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador, porque este puede cumplir con sus labores en cualquier lugar o espacio de su elección, siempre que cuente con las herramientas tecnológicas e informáticas correspondientes; por lo tanto, no debería exigirse de que el teletrabajador realice sus labores en su domicilio.

El **Ministerio de Educación** advierte[59] que resulta contradictorio que indiquen que las partes determinan el lugar del desarrollo del teletrabajo, y luego se indica que debe ser en el domicilio del teletrabajador, se recomienda consignar directamente que el lugar donde se desarrolla el teletrabajo es en el domicilio del trabajador, y después de ello, se debe desarrollar las excepciones.

[58] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.6.

[59] Observaciones de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - DIGESUTPA, con Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA.

El **Ministerio de Educación** recomienda[60] sobre el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, se sugiere precisar que la regla general debe ser el "*domicilio del trabajador*", el cual podría tener excepciones conforme lo determinen las partes.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[61] que *(…) de la lectura de los artículos 2 y 6 se constata que se sujeta la prestación del teletrabajo desde el domicilio del trabajador; empero, en la exposición de motivos no se explica por qué razones se supedita a dicha condición el teletrabajo, puesto que si el objetivo y naturaleza de esta labor es el realizarse fuera del centro de trabajo donde está el empleador, no se indica cuál sería la razón por la que esta labor tenga que realizarse necesariamente en el domicilio y no en cualquier otro lugar, mientras que se cumpla con la labor asignada.*

La Comisión coincide con las observaciones planteadas por el MTPE, MINEDU y MINJUS. En ese sentido, se precisa que el teletrabajo se puede desarrollar en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, asimismo, dentro del territorio nacional o fuera del mismo, o en el lugar donde acuerden las partes, siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas, informáticas y de comunicaciones necesarias.

En ese sentido, la Comisión incorporará estas precisiones en el artículo 4 del texto sustitutorio, procediendo a eliminar el presente artículo, con la siguiente redacción:

El teletrabajador puede prestar sus servicios en las siguientes modalidades:

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.

[60] Observaciones de la Dirección General de Educación Superior – DIGESU, con Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU.

[61] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

Artículo 7. Del acuerdo para realizar teletrabajo
Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de ninguno de los derechos del teletrabajador, en especial, en su remuneración.
Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de los servicios de presencial, a la de teletrabajo.
Asimismo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios de forma presencial a teletrabajo, la cual será evaluada por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.
El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.
El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.
En caso que el empleador decida cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo o viceversa, se debe realizar previo aviso por escrito al teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles.

Observaciones al artículo 7 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINEDU, MINJUS, SERVIR, MIMP y CGTP):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** respecto al término *reversión* recomienda[62] considerar lo siguiente:

a. *Cuando el teletrabajo se pacta durante la relación laboral, entonces existe un traslado desde la modalidad del trabajo presencial al teletrabajo. En este contexto habría una reversión cuando de la modalidad de teletrabajo se regresa a la modalidad de trabajo presencial.*
b. *Por otro lado, cuando el teletrabajo se da desde el inicio de la relación laboral y luego se pacta un cambio a la modalidad de trabajo presencial, habría una reversión cuando de la modalidad presencial de trabajo se retorna al teletrabajo.*

La Comisión, atendiendo las recomendaciones del MTPE reformulará el presente artículo considerando el uso adecuado del término reversión.

[62] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.7.

El **Ministerio de Educación** recomienda[63] incorporar en el tercer párrafo lo siguiente "*Asimismo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios de forma presencial a teletrabajo, la cual será evaluada por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultar directriz* ***y la naturaleza del trabajo***". Respecto al cuarto párrafo, recomienda precisar que la modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, salvo aquellas vinculadas a la asistencia ***física*** al centro de trabajo. Finalmente, respecto al último párrafo, para el cambio de modalidad a decisión del empleador, se recomienda tener en cuenta que el teletrabajador *debería contar* con los implementos necesarios para realizar el teletrabajo.

La Comisión considera pertinente la observación del MINEDU, y se procederá a incorporar la frase ***y la naturaleza del trabajo*** en el tercer párrafo del presente artículo. Además, de incluir la palabra ***física***. Finalmente, se considera pertinente condicionar que, para el cambio de modalidad a decisión del empleador, el teletrabajador *debería contar* con los implementos necesarios para realizar el teletrabajo. (artículo 8)

El **Ministerio de Educación** sugiere[64] *(el último párrafo indica que si el empleador decida cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo o viceversa, se debe realizar previo aviso por escrito al teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de 10 días hábiles)* tener en cuenta que, en el supuesto de cambio de modalidad de presencial a teletrabajo el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, **se considere que el personal se encuentre debidamente capacitado para el uso de los medios tecnológicos.**

Al respecto, la Comisión colige que es pertinente considerar este requisito, que en los casos que se dé el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo, el empleador deberá capacitar previamente al personal en el uso de los medios tecnológicos o informáticos. (artículo 8)

El **Ministerio de Educación** propone[65] modificar el artículo en siguiente sentido:

"Artículo 7. Del acuerdo para realizar teletrabajo *(…)*

[63] Observaciones de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - DIGESUTPA, con Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA.

[64] Observaciones de la Dirección General de Educación Superior – DIGESU, con Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU.

[65] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

> ***El empleador en uso de su facultad directriz y*** *por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de prestación de los servicios de presencial, a la de teletrabajo,* ***previo consentimiento del teletrabajador y garantizando que contará con el equipo necesario para la prestación del servicio, conforme a las reglas establecidas en el artículo 5****".*

La **Confederación General de Trabajadores del Perú** observa *(…) al segundo párrafo que a la letra dice "por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de los servicios de presencial a la de teletrabajo" en este sentido sería adecuado enumerar cuales serían las razones.*

> Al respecto, la Comisión considera pertinente incluir parcialmente las recomendaciones del MINEDU y de la CGTP, para ello se procederá a reformular el texto del presente artículo. Consideramos que el empleador, al utilizar su facultad directriz, sería incongruente condicionar esa disposición al consentimiento del trabajador. Por otro lado, para implementarse el teletrabajo existe previamente o un contrato o una disposición, es en este momento que el trabajador podría recurrir a su negativa de optar por el teletrabajo. Además, se deja como labor para el reglamento, establecer las condiciones que validen la exigencia que se solicita al empleado de las *razones debidamente sustentadas,* antes de implementar el teletrabajo. (artículo 8)

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[66] que *(…) el tercer párrafo del artículo 7, señala que cuando el teletrabajador solicite la reversión de la prestación presencial a la de teletrabajo, el empleador puede denegar el pedido en aplicación de su facultad directriz; sin embargo,* ***como esta facultad no puede ser de libre discreción****, convendría que se establezcan algunos parámetros mínimos, como es el establecer que* ***el empleador sustente las razones de dicha denegatoria****.*

La **Confederación General de Trabajadores del Perú** observa *(…) al tercer parágrafo (…) en este sentido* ***sería apropiado responder con razones debidamente sustentadas su decisión de denegar la solicitud****, a contrario sensu devendría en decisión abusiva de dicha facultad.*

> La Comisión considera pertinente incluir las recomendaciones del MINJUS y de la CGTP, para ello se procederá a reformular el texto del presente artículo, considerando que el empleador deberá sustentar las razones de denegar las

[66] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

solicitudes del trabajador o teletrabajador, cuando soliciten el cambio de modalidad de prestación de servicios. (artículo 8)

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** advierte[67] que no está claro *Si el teletrabajo, como modalidad especial de prestación de servicios: (i) es dispuesto por el empleador, en función a las necesidades de la entidad; (ii) es pactado entre empleador y trabajador; (iii) bajo determinados supuestos, en algunos casos puede ser impuesto por el empleador; y, en otros casos puede ser pactado entre el empleador y su trabajador.*

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** recomienda[68] que se *Revalúe la redacción del tercer párrafo del artículo 7 del Proyecto de Ley "(…) el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios, de forma presencial a teletrabajo" debido a que, si el supuesto es que el teletrabajador puede solicitar la reversión de la prestación de sus servicios, dicha solicitud únicamente puede ser de teletrabajo a trabajo presencial.*

Respecto a las recomendaciones de SERVIR, la Comisión procederá a reformular el texto del presente artículo, para darle claridad a las disposiciones emitidas. (artículo 8)

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** observar[69] lo siguiente:

1. *El artículo 4 de la Ley N° 30036 señala que el teletrabajo responde a las necesidades de la entidad empleadora y requiere del consentimiento previo del/a trabajador/a.*
2. *El proyecto de ley lo formula a partir del acuerdo de voluntades al suscribir el contrato de trabajo o luego de suscrito, mediante la addenda correspondiente, en el marco de la ley, o también durante el desarrollo de las labores.*
3. *En el proyecto, el segundo, quinto y sexto párrafos del artículo 7 señalan expresamente el derecho del empleador de variar la modalidad de prestación de los servicios de presencial a teletrabajo o viceversa (Ius Variandi).*
4. *En el tercer párrafo del artículo 7 del Proyecto de Ley, se reconoce el derecho del/a trabajador/a de solicitar la reversión a la modalidad presencial; sin embargo, está sujeta su procedencia a la evaluación y decisión del/a empleador/a, en ejercicio de su facultad directriz. Por lo tanto, el proyecto de ley concibe el teletrabajo como una modalidad que finalmente, si bien puede ser pactada al inicio, fundamentalmente recae inmersa en el Ius Variandi del/a empleador/a.*
5. *En ningún caso el teletrabajo puede menoscabar los derechos del/a trabajador/a*

[67] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

[68] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

[69] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

(remuneración, horario, jornada, condiciones de trabajo, etc.); salvo aquellas relacionadas a la asistencia al centro de trabajo.

1. *Por técnica legislativa se deben numerar los párrafos, además en la redacción no debe usarse el término "asimismo".*

La Comisión coincide con los comentarios del MIMP, sobre todo que *el proyecto de ley concibe el teletrabajo como una modalidad que finalmente, si bien puede ser pactada al inicio, fundamentalmente recae inmersa en el Ius Variandi del/a empleador/a.* En efecto, debemos considerar que el objetivo principal es priorizar la implementación de la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo, esto por los múltiples beneficios que conlleva, y una de las razones de reformar la Ley 30036, es justamente flexibilizar ciertas condiciones que impedían la implementación masiva del teletrabajo.

En ese sentido, la Comisión considera que esta implementación debe ser progresiva para la administración pública, encargando a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a identificar los puestos teletrabajables en las entidades para que estas puedan ejecutarse, previo al cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente ley. (Segunda disposición complementaria final)

Artículo 8. De la jornada laboral
El teletrabajo, puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en el centro laboral, con tiempos de trabajo fuera de ella. El tiempo de la jornada laboral, es la misma aplicable al del trabajador que presta el servicio presencial en el sector público o privado, siendo el máximo el establecido en la Constitución Política del Perú.
El empleador, debe implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo.
Si la naturaleza de las funciones del teletrabajador lo permite, las partes pueden pactar, que éste distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada.
El empleador puede establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo, lo que no puede darse en el caso que el teletrabajador se encuentra bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad como se desarrollen las labores.

Observaciones al artículo 8 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINEDU, MIMP, MINJUS y SERVIR):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** recomienda[70] considerar que, *para efectos de medir el cumplimiento de la jornada laboral, debe quedar entendido que el contenido de la promesa en el contrato de trabajo es de actividad y no de resultado (por producto), con lo cual el cumplimiento de la jornada debe medirse por el tiempo de puesta a disposición del teletrabajador a las instrucciones del empleador y no por el trabajo efectivo realizado.* Además, precisa[71] que, ***en virtud de la normativa laboral vigente, la exclusión respecto a la jornada máxima de trabajo es aplicable a los teletrabajadores de dirección****, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes.*

El **Ministerio de Educación** sugiere[72] eliminar el último párrafo del artículo (*el empleador puede establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo, lo que no puede darse en el caso que el teletrabajador se encuentra bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad como se desarrollen las labores*), porque se entiende que si el teletrabajador no se encuentra bajo supervisión o control de sus funciones no habría un límite de jornada de trabajo, lo cual contradice lo dispuesto cuando se señala expresamente que se respetarán los límites de la jornada diaria y semanal.

El **Ministerio de Educación** advierte[73] que, resulta contradictorio que en el primer párrafo se mencione que el tiempo máximo de la jornada laboral es la misma establecida en la Constitución Política del Perú, y en el último párrafo se mencione que el empleador puede establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo.

El **Ministerio de Educación** sugiere[74] tener en cuenta que, en cuenta que la Constitución Política del Perú establece en su artículo 25, que la jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. De este modo, la jornada máxima de trabajo no puede superar las horas indicadas, por lo que cabe la posibilidad de establecer jornadas inferiores a dicha jornada, pero no superar el límite indicado.

---

[70] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.8.

[71] Precisión realizada por la Dirección de Normativa de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1.

[72] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.

[73] Observaciones de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - DIGESUTPA, con Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA.

[74] Observaciones de la Dirección General de Educación Superior – DIGESU, con Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU.

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** observa[75] que *El último párrafo señala que el empleador puede establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo, cuando no está sujeto control o supervisión funcional. Este aspecto debe ser fundamentado jurídicamente a fin que no devenga en inconstitucional, toda vez que la jornada máxima de ocho horas diarias está estipulada en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, mismo que debe interpretarse conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la propia Carta Magna; es decir, los derechos fundamentales se interpretan de conformidad a los tratados internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Estado Peruano. Por técnica legislativa se deben numerar los párrafos.*

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** observa[76] que *(…) de acuerdo al artículo 25 de la Constitución Política, existe un máximo de horas de trabajo; razón por la cual se recomienda que se esclarezca la redacción de este párrafo, para no dar lugar a la imposición de labores más allá de la jornada máxima.*

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** advierte[77] que no está claro *Si la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo que el empleador puede establecer para su teletrabajador que no se encuentra bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad que desarrolle sus funciones, significa que podría exigirle trabajar más allá de la jornada máxima que establece la Constitución Política del Perú, la cual es de ocho (8) horas días o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.*

La Comisión observa que hay una oposición unánime del MTPE, MINEDU, MIMP, MINJUS y SERVIR respecto a lo dispuesto en el presente artículo. En ese sentido, atendiendo las recomendaciones se reformulará el presente artículo considerando que el teletrabajo es una modalidad de trabajo de actividad y no de resultado (por producto), en ese sentido, el cumplimiento de la jornada laboral deberá medirse por el tiempo de puesta a disposición del teletrabajador a las instrucciones del empleador y no por el trabajo efectivo realizado, esto en concordancia con la jornada máxima de ocho horas diarias establecida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, además, de conformidad a los tratados internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Estado Peruano. (artículo 9)

---

[75] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

[76] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[77] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

Artículo 9. De la desconexión de la jornada laboral
El empleador debe respetar el derecho a desconexión del teletrabajador, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.
El tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los teletrabajadores.

Observaciones al artículo 9 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINEDU, MIMP, MINJUS y SERVIR):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[78] que, *los teletrabajadores deberían tener derecho de desconexión durante el tiempo posterior al final de su jornada laboral hasta el inicio de la siguiente; para lo cual es importante tener en cuenta como tiempo efectivo de trabajo al lapso en el que el teletrabajador se encuentra a disposición del empleador. Como únicas excepciones se puede plantear los casos de trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes, para los cuales sí cabe establecer un lapso diferenciado para ejercer su derecho de desconexión.*

El **Ministerio de Educación** sugiere[79] eliminar el último párrafo del artículo (*el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permiso o feriado anual de los teletrabajadores*), porque al establecer un tiempo de desconexión del teletrabajador distinto del período del día ajeno a la jornada laboral implicaría que estaría obligado a responder a las comunicaciones, órdenes o requerimientos de su empleador, inclusive en horas distintas a la jornada laboral.

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** observa[80] que *el segundo párrafo, señala un mínimo de 12 horas continuas de desconexión en un periodo de veinticuatro horas, por cuanto va en contra de lo establecido en la Constitución política del Perú que señala que el máximo de jornada diaria es de ocho (8) horas diarias. (…) En*

[78] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.8.

[79] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.

[80] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

este sentido, correspondería un mínimo de 16 horas continuas de desconexión y no de las horas propuestas, considerando además la tendencia de bajar las horas laborales que se están aplicando en algunos países a fin de conciliar la vida laboral y familiar.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** recomienda[81] que *(…) el artículo 9 establece como tiempo de desconexión (descanso de la jornada laboral) del teletrabajador, de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, espacio en el que el empleador no puede establecer comunicaciones, ni formular órdenes u otros requerimientos. Sin embargo, de una interpretación a contrario sensu, el empleador tendría la facultad de solicitar al teletrabajador estar conectado hasta 12 horas al día, lo cual es inconstitucional al afectar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; por consiguiente, debe precisarse que la desconexión se dará al término de la jornada laboral de ocho horas.*

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** se pregunta[82] *¿Qué se entiende por "tiempo de desconexión"? debido a que no queda claro si es parte del tiempo de descanso del teletrabajador o es un sinónimo de dicho tiempo de descanso.*

Respecto a las observaciones del MTPE, MINEDU, MIMP, MINJUS y SERVIR, en efecto, la Comisión advierte que el artículo propuesta establece que el tiempo de desconexión debe ser, al menos, de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. No obstante, se observa que tal regulación no guarda coherencia con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, respecto a que la jornada de trabajo es de máximo ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. (artículo 9)

Atendiendo a la pregunta de SERVIR, se define desconexión digital del teletrabajador al período de tiempo libre dedicado al descanso, permisos, descansos médicos o vacaciones, que garantiza a su vez el derecho a la intimidad personal y familiar del teletrabajador. (artículo 10)

Asimismo, se acepta la recomendación del MTPE en el sentido de considerar una excepción para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan servicios intermitentes, debiéndose establecer un lapso diferenciado para ejercer estos su derecho a la desconexión digital. En ese sentido, la Comisión procederá a

[81] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[82] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

reformular el texto. (artículo 10)

El **Ministerio de Educación** sugiere[83] incorporar un tercer párrafo de acuerdo a lo siguiente:

> ***"Artículo 9. De la desconexión de la jornada laboral***
> *(…)*
> ***En la modalidad de teletrabajo mixto, el empleador considera el tiempo de traslado del teletrabajador desde el lugar del teletrabajo hacia el centro laboral, y viceversa."***

Al respecto, la Comisión considera pertinente incluir el texto propuesta por MINEDU, a efectos de considerar, para las modalidades de teletrabajo mixto, el tiempo de traslado del teletrabajado desde el lugar del teletrabajo hacia el centro laboral y viceversa. (artículo 10)

Artículo 10. De las cláusulas adicionales a establecerse al momento de la contratación
En el caso de realizar teletrabajo, el contrato, debe definir adicionalmente los siguientes aspectos:

a) Especificar en el caso de la modalidad de teletrabajo, si es en forma total o parcial, o una fórmula combinada.
b) El domicilio del teletrabajador donde presta los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elija libremente dónde ejercer sus funciones.
c) El periodo, por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, el cual puede ser indefinido o por un tiempo determinado.
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 de teletrabajo.
f) El tiempo de desconexión.

Observaciones al artículo 10 presentadas por las entidades consultadas (MINJUS, MINEDU y CGTP):

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[84] que *(…) el literal a) del artículo 10 del Proyecto de Ley resultaría redundante, al señalar que se debe especificar en el contrato la modalidad de teletrabajo, ya sea en forma total o* ***parcial****, o* ***una formula combinada****, estando estas dos últimas referidas a lo mismo.*

[83] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.
[84] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

Al respecto, la Comisión considera pertinente considerar la recomendación del MINJUS y se procederá a eliminar la redundancia identificada. (artículo 11)

El **Ministerio de Educación** considera[85] innecesario el inciso f) del artículo 10, porque por cuanto el tiempo de desconexión debe entenderse como análogo a aquel fuera de la jornada de trabajo establecida en el contrato de trabajo.

Respecto a la recomendación del MINEDU, la Comisión precisará que el inciso f) del presente artículo, aplicará únicamente a 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 para ejercer su derecho de desconexión. (artículo 10)

La **Confederación General de Trabajadores del Perú** recomienda incluir en *las cláusulas adicionales a establecer* [en] *el momento de la contratación, acotando el literal g sobre los equipos de trabajo.*

La Comisión incluirá la recomendación de la CGTP, referido a la provisión de equipos en el presente artículo. Asimismo, la reformulación del texto irá en el sentido de que se trata de información necesaria al momento de la contratación o del cambio de modalidad de prestación de servicios. (artículo 11)

Artículo 11. De la seguridad y salud en el teletrabajo
Las condiciones específicas de seguridad y salud en caso de teletrabajo, se sujetan a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
El empleador, debe comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que el lugar de trabajo debe cumplir, debiendo el teletrabajador velar por el cumplimiento de dichas condiciones.
El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, debe capacitar al teletrabajador, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

Observaciones al artículo 11 presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINJUS y MINEDU):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[86] que, *en el teletrabajo*

[85] Observaciones de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID, con Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID.

[86] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.9.

debe respetarse para todo efecto el "deber de prevención" que recae, según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), en el empleador. No obstante, el proyecto de ley trasladaría al trabajador la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El MTPE sustenta su afirmación refiriéndose a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)[87] que señala, en relación a la protección de la seguridad y salud en el teletrabajo, que todo teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa, conforme a la legislación vigente en cada estado. Para lo cual, se indica que: *"El trabajador en teletrabajo tendrá igualdad de trato y de protección que el trabajador que efectúe el mismo trabajo o similar en las instalaciones de la empresa. Por tanto, el mismo nivel de protección y vigilancia que un trabajador tradicional".*

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[88] que *(…) de acuerdo a la redacción del artículo 11, se traslada la responsabilidad del cumplimiento de las disposiciones preventivas antes referidas al teletrabajador, advirtiéndose una clara incongruencia con los principios de la Ley N° 29783; es decir, se debe esclarecer en qué momento esas condiciones son de obligación del empleador y en qué otras podría ser el teletrabajador; toda vez que ello permitiría determinar cuándo se considera un accidente de trabajo, por ejemplo.*

Asimismo, analiza que *(…) partiendo de lo señalado en el artículo 4 del Proyecto de Ley que señala: "el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos de los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que desarrolle en la actividad privada o pública"; en consecuencia, el artículo 11 debe ser congruente con tal redacción, para determinar la forma en la que el empleador se hace responsable del cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en este tipo de contratos.*

Respecto a las observaciones del MTPE y del MINJUS, la Comisión colige que en el teletrabajo continúa siendo aplicable el principio de prevención, establecido en el artículo I del Título Preliminar de la LSST, por el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores,

---

[87] OISS (2019), *Estándares OIRR de Seguridad y Salud en el Trabajo EOSyS. Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo.* Versión 1. Abril 2019, p. 9. Consulta en: https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf

[88] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

los cuales se deben adecuar en lo que sea pertinente en la modalidad de teletrabajo. Además, cabe considerar que el desarrollo de las labores del teletrabajador se da en el marco de una relación laboral vigente, respecto de la cual el empleador no pierde las facultades de vigilancia y control, lo que incluye lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, se procederá a reformular el presente artículo. (artículo 12)

El **Ministerio de Educación** advierte[89] que *en el segundo párrafo del artículo 11 se hace mención a las condiciones de seguridad y salud aplicables en el lugar de trabajo; sin embargo, en la exposición de motivos se precisa que "respecto a las normas de seguridad y salud, se buscará que el cumplimiento del deber de prevención aplicará solo para el* ***lugar habitual*** *del teletrabajo", por lo que es conveniente que la redacción del párrafo antes citado incorpore la palabra "****habitual****".*

Al respecto, la Comisión procederá a reformular el texto del presente artículo incluyendo *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.*

Artículo 12. De la concurrencia a las instalaciones
El teletrabajador, en cualquier momento puede acceder a las instalaciones de su centro de trabajo y, el empleador debe garantizar que pueda participar en las actividades de bienestar que se realicen.

Observaciones al artículo 12 presentadas por las entidades consultadas (MTPE y MINJUS):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** recomienda[90] que, *la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del empleador en determinadas ocasiones o circunstancias debería depender de una coordinación interna entre el empleador y este, teniendo en cuenta los horarios de funcionamiento del centro de trabajo predeterminado o las instalaciones del empleador.*

La Comisión, atendiendo las recomendaciones del MTPE reformulará el presente artículo considerando que, para la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del empleador, deberá depender de una coordinación previa interna entre el empleador y este, teniendo en cuenta los horarios de

[89] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

[90] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.9.

funcionamiento del centro de trabajo. (artículo 13)

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** recomienda[91] que *(…) puede darse el caso que el teletrabajador necesite efectuar actividades en el centro laboral, como el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor; por lo que sería recomendable resaltar que* ***esta facultad del trabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida***.

La Comisión, atendiendo las recomendaciones del MINJUS reformulará el presente artículo considerando que, la facultad de teletrabajador, *de la necesidad de efectuar actividades en el centro laboral, como el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor*, de ninguna manera significará afectar la modalidad de teletrabajo establecida. (artículo 13)

Artículo 13. Del registro de los contratos
Los contratos que se suscriban bajo la modalidad de teletrabajo, bajo el régimen privado, deben inscribirse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien debe cumplir las funciones de supervisión que le asiste.

Observaciones al artículo 13 presentadas por las entidades consultadas (MTPE):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** recomienda[92] que, *conforme con las medidas de simplificación administrativa, se considera que resulta innecesario el registro de contratos de teletrabajo en el MTPE, para lo cual podría ser más útil y suficiente la declaración por parte del empleador en la planilla electrónica de la condición de "teletrabajador" del personal que se encuentre bajo dicha modalidad.* Además, el MTPE precisa que *la redacción del artículo bajo análisis resulta muy general, lo que inclusive podría incluir indebidamente el registro contratos de servidores bajo regímenes laborales del sector público.*

La Comisión, atendiendo las recomendaciones del MTPE reformulará el presente artículo considerando que, resulta innecesario el registro de contratos de teletrabajo en el MTPE, considerando suficiente la declaración por parte del empleador en la planilla electrónica de la condición de "teletrabajador" del personal que se encuentre bajo dicha modalidad, esto con fines de contabilizar la cantidad de trabajadores laborando en la

[91] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[92] Recomendación realizada por la Dirección de Normativa de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1.

modalidad de teletrabajo, en consecuencia, también corresponderá modificar el título del presente artículo en el texto sustitutorio. (artículo 14)

Por otro lado, considerando que es necesario también establecer estadísticas del proceso de implementación en las entidades de la administración públicas, se dispondrá que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, semestralmente, la información de los teletrabajadores, obtenidos a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública. (artículo 14)

Artículo 14.- Del teletrabajo en casos especiales
Cuando se declare el Estado de Emergencia, en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación; las entidades públicas y las empresas privadas deben variar la modalidad presencial de sus trabajadores a la modalidad de teletrabajo; debiendo asegurar la prestación de los servicios básicos e indispensable, para lo cual determinará los trabajadores que deben prestar sus servicios, bajo la modalidad presencial; para el caso de la labor de estos trabajadores el empleador debe aprobar los protocolos de seguridad y salud.

Observaciones al artículo 14 presentadas por las entidades consultadas (MINJUS, MIMP y MINEDU):

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** recomienda[93] que *(…) si la propuesta es de aplicación para todos los trabajadores del sector público y privado a nivel nacional* [considerando las limitaciones existentes], *en vez de imponer su instauración con carácter de obligatorio, lo más asequible es que se promueva como una modalidad prioritaria, teniendo en cuenta la realidad actual —lo que también prevé situaciones futuras—. En consecuencia, tendrían que modificarse en ese sentido los siguientes artículos* [14 y segunda disposición complementaria final] *del proyecto de ley, cambiando el "**deben**" por "**priorizan**" (…).*

El **Ministerio de Educación** sugiere[94] modificar el artículo en los siguientes términos:

"Artículo 14. Del teletrabajo en casos especiales
*Cuando se declare el Estado de Emergencia, en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación; las entidades públicas y las empresas privadas **deben** variar la modalidad*

[93] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.
[94] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

*presencial de sus trabajadores a la modalidad de teletrabajo; debiendo asegurar la prestación **y acceso** de los servicios **y bienes** básicos e indispensables, para lo cual determinará los trabajadores que deben prestar sus servicios, bajo la modalidad presencial (…)".*

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** recomienda[95] que *en la Ley se señale en forma expresa a que trabajadores/as se les debe asignar prioritariamente la modalidad de teletrabajo. El legislador debe visibilizar y priorizar a la población en situación de vulnerabilidad como son los casos de madres gestantes y en periodo de lactancia, personas con discapacidad; así como las personas de los grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, señalados en las normas técnicas a efectos de aplicar de manera obligatoria el teletrabajo en estos casos. Recomienda la siguiente redacción para el presente artículo:*

*"**Articulo 14.- Del teletrabajo en situaciones especiales***

14.1. A efectos de la presente Ley, se consideran situaciones especiales:
a) Declaración de Estado de Emergencia.
b) Perturbación de la paz o del orden interno.
c) Catástrofes.
d) Hechos o circunstancias que afecten o amenacen gravemente a la Nación.
14.2. Frente a las situaciones especiales antes señaladas, las entidades públicas y privadas deben, de acuerdo a la característica de la actividad económica o servicios que desarrollan, adoptar cualquiera de las siguientes medidas:
a) Disponer el cambio de la prestación laboral presencial a la modalidad de teletrabajo.
b) Determinar el grupo de trabajadores/as que desarrollarán sus labores mediante teletrabajo y aquellos/as que lo harán de manera presencial.
c) Tratándose de servicios y actividades económicas esenciales o estratégicas, adoptar las medidas adicionales. de seguridad e higiene a favor del personal.
14.3. En cualquiera de los casos contemplados en los numerales anteriores, el teletrabajo debe asignarse prioritariamente a favor de trabajadoras y trabajadores:
a) Adultos Mayores.
b) Personas con discapacidad.
c) Gestantes.
d) Madres en periodo de lactancia.
e) Personas de grupos de riesgo por factores clínicos o con enfermedades preexistentes".

[95] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

El **Ministerio de Educación** advierte[96] un error gramatical, dice indispensable, debe decir **indispensables**.

> Al respecto, la Comisión considera relevante todas las recomendaciones del MINJUS, MIMP y MINEDU y procederá a reformular el texto del presente artículo, estableciendo lo siguiente: i) cuáles son las situaciones especiales a establecer en la presente ley; ii) qué acciones deben tomar las entidades públicas, las instituciones y empresas privadas frente a las situaciones especiales; y, finalmente, iii) establecer qué trabajadores tendrán la prioridad para optar por el teletrabajo antes situaciones especiales. (artículo 15)

Respecto a las Disposiciones Complementarias Finales:

PRIMERA. De la adecuación Las entidades públicas o empresas privadas que a la entrada de la vigencia de la presente ley cuenten con teletrabajadores, deben ajustarse a los términos que se regulan en la misma.

Observaciones a la primera DCF presentadas por las entidades consultadas (MTPE):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[97] que, *no se está teniendo en cuenta ningún plazo de adecuación que permita realizar tales ajustes.* Además, refiere que en la Sétima Disposición Complementaria Final del proyecto normativo se establece que en un plazo máximo de noventa días desde el día siguiente de publicado el proyecto normativo el MTPE debe reglamentar el mismo; normativa que sería necesaria para la eventual implementación efectiva de las presentes medidas sobre teletrabajo.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[98] que *(…) se debería precisar que la ley a aprobarse entrará en vigencia cuando se apruebe su reglamento, a fin de no generar incertidumbre en las relaciones laborales que están sujetas a la actual Ley N° 30036 y su reglamento.*

---

[96] Observaciones de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - DIGESUTPA, con Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA.

[97] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.10.

[98] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

La Comisión, atendiendo las recomendaciones del MTPE reformulará el artículo considerando que, se incluirá un plazo máximo de adecuación de 60 días calendarios, a partir del siguiente día de aprobado el reglamento.

SEGUNDA. Del teletrabajo en las entidades públicas
Las entidades públicas, deben implementar en forma obligatoria la modalidad de teletrabajo, en un porcentaje inicial no menor del 20 % del total de sus trabajadores, sujetos a cualquier tipo de régimen vigente, dicho porcentaje, debe incrementarse en forma anual, para lo cual el reglamento fija el porcentaje final, así como las excepciones para la aplicación del porcentaje inicial, estipulado en la presente ley.

Observaciones a la segunda DCF presentadas por las entidades consultadas (MTPE, MINEDU, MINJUS, SERVIR y MIMP):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[99] que, *se evidencia que en la exposición de motivos* ***no se justifica objetivamente la implementación obligatoria del teletrabajo en las entidades públicas de un porcentaje inicial de no menos de 20%*** *de sus trabajadores. Asimismo, se considera que la eventual implementación debería ser de carácter gradual.*

El **Ministerio de Educación** refiere[100] que, esta disposición *trasgrede la propia naturaleza del trabajo remoto en el sentido que si se está estableciendo en su artículo primero la modalidad especial del trabajo remoto y en su* ***artículo 3 se precisa que será aplicable cuando así se requiera ante las necesidades*** *de la entidad pública o empresa privada;* ***no resulta lógico ni razonable obligar a las entidades públicas a implementar inicialmente en un 20%*** *el trabajo remoto.*

Además, refiere que *si el trabajo remoto al ser una modalidad especial que se aplicará atendiendo a las necesidades de la entidad pública o empresa, le otorga este marco normativo la calidad de ser utilizado en* ***forma potestativa siempre y cuando su empleo se justifique y no desnaturalice la calidad y forma de servicio*** *que se imparte. Esto más aun cuando, en su artículo 7 precisa que: "(…) El empleador* ***puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanza los objetivos de la actividad*** *bajo la modalidad de teletrabajo. (…)".*

[99] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.10.

[100] Observaciones de la Dirección Técnico Normativa – DITEN del Ministerio de Trabajo, con Informe N° 00476-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN.

El **Ministerio de Educación** recomienda[101] precisar que las entidades públicas, deben implementar en forma obligatoria la modalidad de teletrabajo, en un porcentaje inicial no menor del 20% del total de sus trabajadores, ***de acuerdo a la naturaleza de su trabajo y los recursos disponibles del teletrabajador***.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** recomienda[102] que *(…) si la propuesta es de aplicación para todos los trabajadores del sector público y privado a nivel nacional* [considerando las limitaciones existentes], *en vez de imponer su instauración con carácter de obligatorio, lo más asequible es que se promueva como una modalidad prioritaria, teniendo en cuenta la realidad actual —lo que también prevé situaciones futuras—. En consecuencia, tendrían que modificarse en ese sentido los siguientes artículos* [14 y segunda disposición complementaria final] *del proyecto de ley, cambiando el "**deben**" por "**priorizan**" (...).*

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[103] que *(…) en la exposición de motivos no se brinda ningún sustento técnico de por qué razones debe establecerse la obligatoriedad del 20% del total de trabajadores para que se sujeten a la modalidad del teletrabajo; **extremo este que debería tener como base un informe técnico objetivo***.

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** se pregunta[104] *En qué cifras, estadísticas u otros se sustenta el porcentaje inicial del 20% del total de trabajadores que las entidades públicas se encuentran obligadas a implementar bajo la modalidad de teletrabajo. Sustentar este porcentaje es necesario, debido a que requiere previamente verificar si todas las entidades cuentan con puestos teletrabajables en el porcentaje del 20%. De lo contario, estaríamos ante una disposición que devendría en imposible de cumplir.*

Al respecto, la Comisión colige que, efectivamente, en ningún extremo de la iniciativa legislativa se evidencia las razones que sustenten la necesidad de que las entidades públicas estén obligadas a implementar, inicialmente, en un 20% de su población laboral, con el teletrabajo. En ese sentido, se dispondrá que en las entidades públicas se priorizará la implementación del teletrabajo, dirigido especialmente a los trabajadores con discapacidad y a los puestos teletrabajables, los mismos que serán establecidos 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, disponiendo estas opten por esta modalidad. Los puestos

[101] Observaciones de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - DIGESUTPA, con Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA.

[102] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[103] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

[104] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

teletrabajables serán modificados anualmente por SERVIR, en su condición del órgano rector del sistema de recursos humanos, incrementando o disminuyendo, en función de los logros y resultados obtenidos.

Además, en atención a las observaciones del MTPE, la Comisión considera pertinente adecuar el artículo 3 (Alcance de la presente ley) eliminado la frase ***"cuando así lo requieran sus necesidades"***, por no corresponder. Además, para todas aquellas actividades y labores que no sean incluidas como obligatorias para optar por el teletrabajo, estas mantendrán la ***forma potestativa siempre y cuando su empleo se justifique y no desnaturalice la calidad y forma de servicio***, solo para estos casos será aplicable lo dispuesto en el presente artículo.

El **Ministerio de Educación** sugiere[105] considerar dentro de las excepciones al personal sujeto a la Ley 30220, Ley Universitaria, estableciéndose un porcentaje diferenciado o de manera facultativa para las universidades, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones.

La Comisión considera que será labor de SERVIR incluir o no, dentro de las excepciones, al personal sujeto a la Ley 30220, Ley Universitaria.

El **Ministerio de Educación** reflexiona[106] en el sentido que *(…) antes de imponer una obligación al empleador del sector público, primero deben implementarse políticas públicas de fomento del teletrabajo y evaluar los resultados de acuerdo a la realidad, a nivel nacional, de las entidades públicas, en particular se debe tener en consideración la infraestructura tecnológica y los servicios digitales que se requiere para implementar el teletrabajo de forma masiva (…).*

Al respecto, la Comisión señala que en la Cuarta Disposición Complementaria Final se establece lo referido a las políticas públicas a implementarse para el teletrabajo en la administración públicas.

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** recomienda[107] que *en dicho porcentaje **se debe priorizar a las personas con discapacidad**, con énfasis en aquellas personas que tengan dificultades para movilizarse o multidiscapacidades, en tanto en su mayoría, los servicios públicos no cuentan con las condiciones accesibles que*

---

[105] Observaciones de la Dirección General de Educación Superior – DIGESU, con Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU.

[106] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

[107] Observaciones de la Dirección General de Familia y la Comunidad, con Informe N° D000041-2020-MIMP-DGFC.

permitan su utilización por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, la Comisión considera pertinente incluir en el texto del presente artículo la necesidad de priorizar la modalidad de la prestación de servicios del teletrabajo a los trabajadores con discapacidad.

TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado
La implementación del teletrabajo en las entidades del Estado 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.

La presente disposición complementaria final no ha sido objeto de observación, sin embargo, por técnica legislativa, se uniformizará la denominación ***entidades públicas***.

CUARTA. De las políticas públicas de teletrabajo
Créase una comisión multisectorial encargada de formular las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización, en un plazo de noventa (90) días naturales.
La comisión multisectorial está conformado 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 Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).
La Secretaría Técnica estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que informará cada 30 días, de sus resultados a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.
Mediante decreto supremo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puede ampliar los integrantes de la comisión multisectorial.

Observaciones a la cuarta DCF presentadas por las entidades consultadas (MEF):

El **Ministerio de Economía y Finanzas** propone[108] un texto alternativo, en los siguientes términos:

"***CUARTA. De las políticas públicas de teletrabajo***
Créase una comisión multisectorial de formular las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización, en un plazo de noventa (90) días naturales.

[108] Observaciones de la Dirección General de Presupuesto Público, con Informe N° 053-2020-EF/50.04.

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 Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Los/las integrantes de la Comisión Multisectorial ejercen funciones ad honórem.
La Comisión Multisectorial cuenta con una Secretaría Técnica, la cual estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que informará cada 30 días, 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. Asimismo, los gastos que involucren la participación de los/las 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 Empelo puede ampliar los integrantes de la comisión multisectorial".

Al respecto, en atención a la recomendación del MEF, la Comisión considera pertinente reformular el texto de la presente disposición complementaria final considerando las sugerencias. Sin embargo, la Comisión considera que los informes que deberá presentar el MTPE a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social deben ser semestralmente, para efectos de viabilizar dicha disposición.

QUINTA. De los avances de la implementación de la ley
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al año de la entrada en vigencia de la presente ley, emite un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requiere antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deben ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

La presente disposición complementaria final no ha sido objeto de observación.

SEXTA. Del fomento del acceso a internet y de los medios tecnológicos
Es obligación del Estado, el desarrollo de proyectos de inversión con el objeto de mejorar el servicio de telecomunicaciones y el servicio de electricidad, así como implementar programas de financiamiento para la adquisición de medios tecnológicos o informáticos, para la población.

Observaciones a la sexta DCF presentadas por las entidades consultadas (MTPE y MEF):

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte[109] que, *la implementación de la citada disposición implicaría el desembolso de recursos públicos. En base a ello, y de acuerdo con la prohibición que tiene el Congreso de la República para crear o aumentar gastos públicos, establecida en el primer párrafo del artículo 79 de la Constitución Política del Perú, consideramos que la propuesta normativa podría devenir en un vicio de constitucionalidad.*

El **Ministerio de Economía y Finanzas** observa[110] que lo dispuesto en la presente disposición *vulnera las reglas para la estabilidad presupuestaria reguladas en los incisos 3 y 4 del numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 015-2019, Decreto de Urgencia para el Equilibrio Financiero del Sector Público para el Año Fiscal 2020. Asimismo, (…) contraviene el Principio de Equilibrio Presupuestario contemplado en el artículo 78 de la Constitución Política del Perú, así como lo dispuesto en el inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.*

Además, (…) siendo una iniciativa congresal, es pertinente tener en cuenta lo establecido en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, el cual establece que: "Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos (…)". Por lo tanto, el Proyecto de Ley contraviene la citada disposición constitucional.

En efecto, la Comisión coincide con la observación del MTPE y el MEF, en ese sentido se considera necesario eliminar la presente disposición complementaria.

SETIMA. Reglamentación
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, bajo responsabilidad mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el día siguiente de publicada la presente norma.

Observaciones a la sétima DCF presentadas por las entidades consultadas (MINEDU y SERVIR):

El **Ministerio de Educación** advierte[111] que es *necesaria la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su calidad de ente rector del Sistema*

[109] Observaciones de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 1591-2020-MTPE/4/8, pág.11.

[110] Observaciones de la Dirección General de Presupuesto Público, con Informe N° 053-2020-EF/50.04.

[111] Observaciones de la Oficina General de Recursos Humanos – OGRH, con Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH.

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en la reglamentación de la Nueva Ley que regula el Teletrabajo, aplicable al sector público.

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil** recomienda[112] se *Considere que la reglamentación de la nueva ley de teletrabajo en el sector público le corresponde a SERVIR, en su condición de ente rector del SAGRH. En consecuencia, para su refrendo se deberá considerar a la Presidencia de Consejo de Ministros.*

La Comisión en atención a las observaciones del MINEDU y SERVIR reformulará el texto precisando que el reglamento de la Ley de Teletrabajo se aprueba a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con el refrendo de la Presidencia del Consejo de Ministros, en un plazo máximo de 90 días calendarios, desde el día siguiente de publicada la presente norma.

Respecto a las Disposiciones Complementarias Derogatorias:

UNICA. Derogación Deróguese la Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremos N°009-2015-TR.

Observaciones a la única DCD presentadas por las entidades consultadas (MINJUS):

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humano** advierte[113] que *(…)* ***debe referirse únicamente a que se deroga la Ley N° 30036****, mas no así el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR, teniendo en cuenta que éste es emitido por el Poder Ejecutivo en ejercicio de su función exclusiva de reglamentar las leyes, conforme al artículo 118 numeral 8 de la Constitución Política; tanto más si la ley a aprobarse no tiene el carácter de autoaplicativa, sino que requiere de una norma de desarrollo que es su reglamento, la misma que debe ser aprobada por el Poder Ejecutiva y será éste quien derogue el reglamento anterior.*

En efecto, la Comisión coincide con la observación del MINJUS, en el sentido que la derogación debe referirse únicamente a la Ley 30036, y no a su reglamento, que es competencia del Poder Ejecutivo.

Finalmente, en la Sesión de la fecha de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, culminada la sustentación del dictamen realizado por el presidente de

[112] Observaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

[113] Observaciones de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria, con Informe Legal N° 053-2020-JUS/DGNDCR.

la Comisión, el congresista **Isaías Pineda Santos** (Frepap), propuso las siguientes modificaciones al texto sustitutorio en debate:

- Incorporar la frase ***equipo tecnológico*** en el numeral 5.1 del artículo 5, referida a las ***Coordinaciones para el teletrabajo***.
- Incorporar el numeral 9.4 con el siguiente texto: ***Las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de jornada o labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados deberá ser reconocidas por el empleador***.
- En el numeral 10.1 reemplazar la palabra ***puede*** por ***debe***.

Respecto a las propuestas realizadas el presidente de la Comisión precisó lo siguiente:

- Respecto a la frase *equipo tecnológico*, en el artículo 7 se establece claramente las reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos, en ese sentido desestimó la presente sugerencia.
- Respecto a la inclusión del numeral 9.4, refirió que en el sector público no aplica las horas extras, en toco caso se precisaría en texto que solo sería de aplicación para el sector privado, acogiendo la sugerencia en ese extremo.
- Finalmente, respecto a reemplazar la palabra *puede* por *debe*, refirió que corresponde el verbo condicional porque sería una potestad del teletrabajador hacer uso de su derecho a la desconexión digital, más no siendo obligatoria, desestimando esta sugerencia.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo beneficio sirve como método de análisis para conocer en términos cualitativos y cuantitativos los impactos y efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios.

El autor de la iniciativa señala lo siguiente:

> *"La presente propuesta legislativa no irroga gastos adicionales al Estado en la medida que busca, implementar la modalidad del teletrabajo como una alternativa que traerá los beneficios siguientes: Autonomía para los teletrabajadores; Ahorro en desplazamientos de los teletrabajadores; Mejorará la opinión del trabajador respecto a la entidad pública o empresa privada; Puede aumentar la productividad; Reduce*

costes en infraestructura; Permite integrar a personas con discapacidad; y Atrae más talento".

En efecto, para asegurar que la iniciativa legislativa no irrogue gastos adicionales al Tesoro Público, la fórmula legal sustitutoria incluye una disposición complementaria final (**Financiamiento en las entidades públicas**) que dispone que:

> *"La implementación del teletrabajo en las entidades públicas 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".*

Asimismo, la Comisión considera pertinente resaltar cuál es el contexto en que se presentó la iniciativa legislativa y la elaboración del correspondiente dictamen. Este contexto lo graficó muy bien el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señor **Juan Gutiérrez Azabache**, quien manifestó[114] ante el Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología que,

> *"(…) antes del inicio de esta lamentable pandemia COVID-19, ya con la regulación vigente sobre el tema de teletrabajo,* ***se tenía únicamente registrados como teletrabajadores un aproximado de 1,900 a 2,000 trabajadores****, que eso vendría a ser el 0,1% del total de trabajadores que tenemos registrado en la planilla electrónica, ahora, con datos ya del mes pasado y justamente a raíz de la dación de las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia 026, así como en el Decreto Supremo 010-2020-Trabajo, relativo justamente a lo que el trabajo remoto,* ***hoy en la planilla tenemos registrado aproximadamente 200,000 trabajadores que prestan sus labores, sus servicios bajo esta modalidad del trabajo remoto o del teletrabajo****. Estos 200,000 mil trabajadores, representan un 5,5 % del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica (…)".*

De lo que se colige que, considerando que el teletrabajo *ha llegado para quedarse,* los beneficiarios directos del perfeccionamiento de la *Ley que regula el teletrabajo* serán por lo menos los 200,000 ciudadanos y los empleadores de los mismos.

En esa línea de ideas, la aprobación de la presente ley ratificará y mejorará los beneficios e impactos económicos para el Estado, así como para empleadores y trabajadores del sector público y privado, identificados por el Proyecto de Ley

---

[114] En la Décima Sexta Sesión Ordinaria del 19 de agosto de 2020.

184/2011-CR, que motivó la aprobación de la Ley 300036, Ley que regula el teletrabajo, siendo los siguientes:

IMPACTOS EN SECTOR PÚBLICO

- Para el Estado, en su calidad de empleados, la implementación de la nueva Ley que regula el teletrabajo no le significará costos adicionales al Tesoro Público, en todo caso, deberá utilizar los recursos disponibles aprobados. No habría necesidad de comprar nuevas computadoras o equipos, pues los teletrabajadores podrán usar los actualmente existentes, en todo caso, de requerir la adquisición de los mismos, estos deberían estar ya programados en su correspondiente Plan Anual de Adquisiciones.
- Sea que el teletrabajador realice su actividad en su domicilio u otro lugar, el Estado generará economías adicionales al ahorrar costos de adquisición o alquiler de oficinas, así como en mobiliario, limpieza, mantenimiento, agua, luz, telefonía fija y servicio de acceso a Internet.
- En caso que el empleador público reconozca una retribución al teletrabajador por el servicio de acceso a Internet, o por el uso de su propio equipo, se mantendrá la mayor economía antes señalada; sin embargo, estos recursos también deberían estar ya considerados en su Presupuesto Institucional de Apertura.
- Los teletrabajadores públicos también se beneficiarán ya que el teletrabajo les permitirá generar ahorros importantes en movilidad (transporte), sea que se trasladen a su trabajo mediante transporte público o en automóvil particular (en este último caso, el ahorro es mayor). Otro ahorro importante es el que se suele invertir en vestimenta para ir a trabajar (ropa, zapatos, arreglos personales, etc.)
- Considerando que el teletrabajo se mide por resultados, su implementación en el sector público permitirá mejorar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores y con ello reducir los efectos nocivos de la burocracia.
- Uno de los importantes beneficios del teletrabajador será el derecho a la desconexión digital, lo que le permitirá establecer límites al empleador, permitiendo un balance entre el trabajo y la vida profesional con la vida personal y familiar

IMPACTOS EN SECTOR PRIVADO

- Para los empleadores privados el ahorro generado será similar al del empleador público, pues al realizar el trabajador su labor en su domicilio u otro lugar, se evitará los gastos de alquiler de oficinas, mobiliario, limpieza,

mantenimiento, agua, luz, teléfono fijo y los servicios de acceso a Internet en la empresa.

- Por las razones expuestas la creación de nuevas plazas en el sector privado también tendrá un costo menor bajo la modalidad de teletrabajo.
- Para los trabajadores privados también se les generará ahorros similares a los del trabajador público en movilidad, vestimenta, entre otros. Además, del derecho a la desconexión digital del teletrabajador.
- En el sector privado el teletrabajo también producirá un beneficio económico como consecuencia del incremento de la productividad de los trabajadores.

IMPACTOS EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO

- En razón a las economías generadas, a la eficiencia y productividad antes descritas, a las cuales aporta el teletrabajo, resulta siendo una modalidad laboral que tiende a incrementar los índices de empleo, incorporando a más personas al sector productivo, reduciendo así la pobreza. Este beneficio macroeconómico dará mayor holgura para incorporar a los sectores con mayor desventaja, como las personas con discapacidad, mujeres cuidadoras, adultos mayores, etc.

IMPACTOS EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE TRANSPORTE

- El teletrabajo, al descentralizar y descongestionar el uso de oficinas, permitirá que una masa considerable de trabajadores públicos y privados, al no tener que desplazarse, disminuya el uso diario de los servicios de transporte públicos y privados. De esta manera, tenderá a bajar el número de viajes y con ello el consumo de combustible (costo), mejorando, también, la calidad del servicio, pero, además, contribuyendo a una mejor calidad del aire por la menor contaminación ambiental.

Finalmente, la Comisión considera pertinente transcribir las ventajas del teletrabajo identificadas por la Confederación General de Trabajadores del Perú, en su Oficio N° 192-2020/DDL/CGTP, siendo estos:

- Aumento en la productividad de los trabajadores, así como un menor costo para el empleador.
- Reduce los gastos fijos que implica trasladarse a la oficina y lo gastos de alimentación diaria.
- Conciliar la vida personal/familiar con las responsabilidades laborales
- Le permite al empleador la contratación de personas con discapacidad o a quienes se les dificulte asistir al centro de trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

En ese sentido, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, de conformidad con lo establecido por el artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACION** del presente Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone la nueva **LEY DEL TELETRABAJO**, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**[115]:

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.

---

[115] **ADVERTENCIA:** El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es también una de las preocupaciones de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre cómo hacerlo en nuestro idioma. La Real Academia Española, al respecto, ha emitido un informe, que se puede consultar en la siguiente dirección: https://www.rae.es/sites/default/files/informe_190320.pdf. En tal sentido y con la finalidad de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

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:

e. De forma temporal o permanente.
f. De manera total o parcial.
g. Dentro del territorio nacional o fuera de este.
h. 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.

<u>Artículo 7</u>. 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 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 son 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.

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.

9.4 En el sector privado, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados, deberá ser reconocidas por el empleador.

Artículo 10. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

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.
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

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:

a. Declaración de Estado de Emergencia.
b. Perturbación de la paz o del orden interno.
c. Catástrofe.
d. 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:

a. 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.
b. Determinar el grupo de trabajadores que desarrollarán sus labores mediante teletrabajo y aquellos que lo harán de manera presencial.
c. 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:

a. Adultos mayores.
b. Persona con discapacidad.
c. Gestantes.
d. Madres en período de lactancia.
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

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 amplia 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

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 videoconferencia de Comisiones.
Lima, 9 de setiembre de 2020.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEREZ ESPIRITU Lusmila FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/09/2020 12:12:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SAGASTI HOCHHAUSLER FRANCISCO RAFAEL FIR 07274281 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/09/2020 11:41:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MONTOYA GUIVIN ABSALON FIR 09446228 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/09/2020 16:47:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGUILAR ZAMORA Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/09/2020 18:02:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FABIAN DIAZ YESSY NELIDA FIR 45369316 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/09/2020 18:31:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MONTOYA GUIVIN ABSALON FIR 09446228 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/09/2020 16:48:23-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PINEDA SANTOS Isaias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/09/2020 22:02:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VALER COLLADO Valeria Carolina FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/09/2020 10:59:45-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERDE HEIDINGER MARCO ANTONIO FIR 04338492 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/09/2020 12:50:59-0500