



PERÚ

Ministerio
de Educación

mejor
educación
mejores
peruanos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

INFORME 00767-2020-MINEDU/SG-OGAJ

A : **JAMES ALEXANDER PAJUELO ORBEGOSO**
SECRETARIO GENERAL

De : **JERRY ESPINOZA SALVATIERRA**
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, "Nueva Ley que regula el Teletrabajo"

Referencia : a) Oficio N° 099-2020-2021-CCIT/CR
b) Oficio N° 00596-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD
c) Informe N° 00476-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN
d) Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID
e) Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA
f) Informe N° 00068-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA-DISERTPA
g) Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU
h) Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-GRH
i) Informe N° 00585-2020-MINEDU/SG-GRH-OGEPER
j) Oficio N° 00094-2020-MINEDU/SPE-OTIC
Expediente N° 0080645-2020

Fecha : Lima, 21 de julio de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto del rubro y los documentos de la referencia, para informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante Oficio N° 099-2020-2021-CCIT/CR, el señor Congresista Francisco Sagasti Hochhausler, Presidente de la Comisión de Ciencia y Tecnología del Congreso de la República solicita opinión respecto del Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, "Nueva Ley que regula el Teletrabajo".
- 1.2 Mediante Oficio N° 00596-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD, la Dirección General de Desarrollo Docente remite al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, el Informe N° 00476-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN e Informe N° 00768-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID, a través de los cuales la Dirección Técnico Normativa de Docentes y la Dirección de Formación Inicial Docente, respectivamente, emiten opinión respecto al referido proyecto de ley.
- 1.3 Mediante Oficio N° 00395-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA, la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, remite al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, el Informe N° 00068-2020-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA-DISERTPA, a través del cual la Dirección de Servicio de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, emite opinión respecto al referido proyecto de ley.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: **E45BD9**

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



EL PERÚ PRIMERO

- 1.4 Mediante Informe N° 00044-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU dirigido al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, la Dirección General de Educación Superior emite opinión respecto al proyecto de ley en mención.
- 1.5 Mediante Memorándum N° 00797-2020-MINEDU/SG-OGRH, la Oficina General de Recursos Humanos, remite a la Oficina General de Asesoría Jurídica, el Informe N° 00585-2020-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER, a través del cual la Oficina de Gestión de Personal, emite respecto al referido proyecto de ley.
- 1.6 Mediante Oficio N° 0094-2020-MINEDU/SPE-OTIC, la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones comunica a la Secretaria de Planificación Estratégica que el citado proyecto de Ley no hace referencia a alguna metodología tecnológica definida o algún sistema de comunicaciones específico sobre los cuales deba realizar algún análisis técnico, de acuerdo a su especialidad y dentro de sus competencias, por lo que, no tiene observaciones a su contenido.

II. ANÁLISIS

- 2.1 En virtud de las funciones establecidas en el literal g) del artículo 65 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, corresponde a esta Oficina emitir opinión jurídica respecto del proyecto y autógrafa de Ley.

Sobre la propuesta del Proyecto de Ley:

- 2.2 El Proyecto de Ley N° N° 5408/2020-CR, “Nueva Ley que regula el Teletrabajo” consta de catorce (14) artículos, siete (7) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Derogatoria, señalando entre otros, lo siguiente:

“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.

(...)

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.

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.

(...)

Artículo 6. Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



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 dónde ejercerá sus funciones.

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 (...).

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 con una anticipación mínima de diez días hábiles.

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.

(...)

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.

(...)

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 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.

Disposiciones Complementarias Finales

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



(...)

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.

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.

(...)

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.

Sobre la opinión de la Dirección Técnico Normativa - DITEN

2.3 Respecto de la propuesta de proyecto de ley, la Dirección Técnico Normativa - DITEN, señala lo siguiente:

- a) En relación a la segunda disposición complementaria final del proyecto de ley, se considera que esta transgrede 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; ello incluso es contradictorio con su artículo 14 que regula el teletrabajo para casos especiales, que establece la obligatoriedad de hacer el trabajo remoto en caso se declare el estado de emergencia ante la perturbación de la paz u orden interno, catástrofe o graves circunstancias que afecten la vida de la nación.
- b) Siendo así, 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; evidentemente sólo en casos específicos será de obligatorio cumplimiento su implementación sin mayor justificación cuando se trate de una declaración de emergencia, pues se entiende que se está ponderando en dichas circunstancias la vida e integridad del trabajador y no la calidad del servicio que brinda.
- c) 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. (...)”.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



- d) Razón por la cual se considera que lo establecido en la segunda disposición complementaria final del proyecto de ley, contraviene la naturaleza especial y potestativa en aplicar dicha modalidad justificando su necesidad y manteniendo la calidad del servicio, sin perjuicio de las partes ni de los beneficiarios.

Por ello, la DITEN concluye en su informe, que no es viable la iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”.

Sobre la opinión de la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID

2.4 La Dirección de Formación Inicial Docente - DIFOID, con relación a la propuesta de proyecto de ley, señala lo siguiente:

Respecto del artículo 1 del Proyecto de Ley

- a) Según el artículo 1 del 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 o empresas privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.
- b) Al respecto, 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.
- c) Además, en el proyecto de Ley cuando se refiere a “*entidades públicas o empresas privadas*”, se sugiere consignar “**entidades públicas e instituciones privadas**”; ello por cuanto la “o” es una conjunción disyuntiva que denota alternativa, mientras que la “y” es una conjunción copulativa para abarcar a ambas.

Asimismo, se propone que se modifique el término “empresas” por el de “**instituciones**”. Ello en tanto que 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.

- d) En ese sentido, 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.

Respecto del artículo 2 del Proyecto de Ley

- a) Según el artículo 2 del Proyecto de Ley, se establece que “*el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador” (...)*”.
- b) Al respecto, se sugiere precisar 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 más clara y expresa.*”

Respecto del artículo 3 del Proyecto de Ley

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: **E45BD9**

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



- a) El artículo 3 del Proyecto de Ley señala que se aplica para el personal que labora en las entidades públicas y empresas privadas, sujetas a cualquier tipo de régimen, cuando así lo requieran sus necesidades.
- b) Al respecto y para mayor claridad se sugiere 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”**.

Respecto del artículo 5 del Proyecto de Ley

- a) Según el artículo 5 del Proyecto de Ley, *“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”*.
- b) Al respecto, cabe indicar que el artículo 3 de la Ley N° 30036 establece que, 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.
- c) Así también, en la exposición de motivos del Proyecto de Ley se 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).

Al respecto, se recomienda que lo dispuesto en el artículo 5 del Proyecto de Ley continúe en la misma línea de lo ya legislado en el artículo 3 de la Ley N° 30036, así como lo fundamentado en la exposición de motivos de la presente.

Respecto del artículo 8 del Proyecto de Ley

- a) El artículo 8 del Proyecto de Ley señala que el teletrabajo, puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial con el centro de trabajo con tiempos de trabajo fuera de ella, precisando que el empleador debe implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de la jornada de teletrabajo y de ser posible, las partes pueden pactar que el teletrabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
- b) Sin embargo, el último párrafo establece que *“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”*.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



- c) Al respecto, 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 respetaran los límites máximos de la jornada diaria y semanal. En ese sentido, se sugiere eliminar el segundo párrafo del mencionado artículo.

Respecto del artículo 9 del Proyecto de Ley

- a) Según el artículo 9, el empleador debe respetar el derecho a desconexión del teletrabajador garantizando el tiempo en el cual no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.
- b) Asimismo, el último párrafo del mencionado artículo señala que *“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”*.
- c) Al respecto, se sugiere la eliminación del último párrafo del referido artículo. Ello en tanto que 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.

Respecto del artículo 10 del Proyecto de Ley

- a) En el inciso f) del artículo 10 del Proyecto de Ley, se propone establecer que, en el caso de realizar teletrabajo, el contrato debe definir adicionalmente el tiempo de desconexión.
- b) Al respecto, conforme se indicó al analizar el artículo 9 del Proyecto de Ley, se considera innecesario dicha especificación, por cuanto el tiempo de desconexión debe entenderse como análogo a aquel fuera de la jornada de trabajo establecida en el contrato de trabajo.

En consecuencia, la DIFOID concluye en su informe, que el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, “Nueva Ley que regula el Teletrabajo” no resulta viable, por las siguientes razones:

- Se requieren precisiones acerca de los términos TIC, empresa privada y régimen utilizado en los artículos 1 y 3 del Proyecto de Ley.
- La falta de claridad en la redacción de los artículos 1, 2, 3 y 8 del Proyecto de Ley.
- La contradicción entre lo señalado en el Proyecto de Ley con la exposición de motivos respecto de lo propuesto en el artículo 5 del Proyecto de Ley.
- La existencia entre una incongruencia entre el establecimiento de un tiempo de desconexión que no necesariamente coincida con el tiempo ajeno a su jornada laboral, conforme se plantea en el artículo 9 y el inciso f) del artículo 10 del Proyecto de Ley.

Sobre la opinión de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística - DIGESUTPA

- 2.5 Respecto de la propuesta de proyecto de ley, la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística – DIGESUTPA, a través de la Dirección de Servicios de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



Artística – DISERTPA, señala lo siguiente:

- a) Respecto al artículo 6 del Proyecto de Ley, 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.
- b) Respecto al tercer párrafo del artículo 7 del Proyecto de Ley se debe tener en consideración la naturaleza del trabajo para realizar el teletrabajo, por ello se recomienda incorporar 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 facultad directriz y la naturaleza del trabajo.

- c) Respecto al cuarto párrafo del artículo 7 del Proyecto de Ley, se 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.
- d) Respecto al último párrafo del artículo 7 para el cambio de modalidad a decisión del empleador, se recomienda tener en cuenta que el teletrabajador cuente con los implementos necesarios para realizar el teletrabajo.
- e) Respecto al cuarto párrafo del artículo 8, 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.
- f) Respecto al artículo 14, se advierte un error gramatical, dice indispensable, debe decir indispensables.
- g) Respecto a la Segunda Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley, se recomienda 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.

Por ello, la DISERTPA concluye en su informe, que no es viable el referido Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”.

Sobre la opinión de la Dirección General de Educación Superior – DIGESU

2.6 Respecto de la propuesta de proyecto de ley, la Dirección General de Educación Superior - DIGESU, señala lo siguiente:

- a) Del artículo 6, 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.
- b) Del artículo 7, sobre el acuerdo para realizar teletrabajo, en el último párrafo se indica que en caso el empleador decida cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo o viceversa, se debe realizar previo aviso por escrito al

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles. Al respecto, se sugiere tener en cuenta que, en el supuesto de cambio de modalidad de presencial a teletrabajo, se considere que el personal se encuentre debidamente capacitado para el uso de los medios tecnológicos o informáticos.

- c) Del artículo 8, sobre la jornada laboral, en el último párrafo se indica que “el empleador puede establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo”. En ese sentido, se sugiere tener 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.

Asimismo, tener presente que mientras la jornada es el tiempo de labor en el día o semana; el horario se refiere a la hora de ingreso y salida. Así, el horario de trabajo es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal.

- d) De la Segunda Disposición Complementaria Final, sobre el teletrabajo en las entidades públicas, se señala que 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. Al respecto, se sugiere considerar dentro de las excepciones al personal sujeto a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, estableciéndose un porcentaje diferenciado o de manera facultativa para las universidades, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones.
- e) Asimismo, se recomienda evaluar la precisión sobre la forma de comunicación entre el empleador y teletrabajador, por ejemplo, a través de correos institucionales con la finalidad de observar un medio formal de comunicación.
- f) Finalmente, 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 Universitaria y su Estatuto.

En consecuencia, la DIGESU concluye en su informe, que de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y normativa conexas, no es viable la aplicación del teletrabajo, en las instituciones de educación superior universitaria, por lo que, en el marco de sus competencias y funciones, considera no viable el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”.

Sobre la opinión de la Oficina General de Recursos Humanos - OGRH

- 2.7 Respecto al referido proyecto de ley, la Oficina General de Recursos Humanos - OGRH, a través de la Oficina de Gestión de Personal – OGEPER, señala, lo siguiente:

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



- a) El Proyecto de Ley en su Única Disposición Complementaria Derogatoria plantea la derogación de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2015-TR; sin embargo, de la revisión de la edición de las Normas Legales del Diario Oficial El Peruano del 03.11.2015, se observa que el reglamento de la Ley N° 30036 se aprobó mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR¹, siendo este número el correcto de la norma.
- b) El Proyecto de Ley guarda cierta similitud, en su redacción, con la de la actual Ley N° 30036, Ley que actualmente regula el Teletrabajo, habiéndose recogido párrafos enteros pero con algunos agregados u recortes que varían el sentido de las disposiciones vigentes. Asimismo, se advierte que algunos párrafos de la Exposición de Motivos no guardan coherencia con lo señalado en determinados artículos del Proyecto de Ley.
- c) El **artículo 2** del Proyecto de Ley mencionado tiene una redacción muy similar a la del artículo 2 de la Ley N° 30036, no obstante en su primer párrafo introduce como nueva condición que el teletrabajador preste sus servicios necesariamente desde su domicilio; mientras que en el **artículo 6** del Proyecto de Ley se indica que, de forma excepcional, las partes de la relación laboral pueden pactar que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.
- d) No obstante, en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley no se ha desarrollado el sustento del porqué el teletrabajo se debería desarrollar principalmente en el domicilio del teletrabajador y no en un lugar que ambas partes acuerden (empleador y teletrabajador), más aún si se tiene en cuenta que la subordinación que caracteriza a esta modalidad se ejerce a través de medios tecnológicos informáticos o de telecomunicaciones, mediante mecanismos de seguimiento remoto del cumplimiento de las actividades, sin distinción del lugar donde se encuentra físicamente el teletrabajador, en tanto sea en uno distinto al centro de trabajo.
- e) A diferencia de ello, tenemos que en el caso del trabajo remoto, que consiste en *la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario*, justifica dicha restricción del lugar de trabajo, en los objetivos que persigue dicha medida excepcional y temporal (actualmente vigente hasta el 31 de diciembre de 2020). El objetivo general es prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional y el específico, preservar la salud y el empleo de los trabajadores permitiendo que realicen sus actividades en su domicilio o lugar en que se encuentre aislado para minimizar el riesgo de infección de esta enfermedad.
- f) En ese sentido, se sugiere que en los artículos 2 y 6 del Proyecto de Ley se permita flexibilizar el lugar físico donde el teletrabajador desarrolle sus actividades.
- g) En el **artículo 3** del Proyecto de Ley se señala lo siguiente:

“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”

¹ Se aprecia que en el sumario de la edición de las Normas Legales del Diario Oficial El Peruano del 03.11.2015 hay un error tipográfico en el número del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9



De acuerdo a la redacción del artículo 3 del Proyecto de Ley, se aprecia que únicamente se encontrarían dentro de su ámbito de aplicación los trabajadores que mantienen un vínculo de naturaleza laboral, cualquiera sea su régimen, encontrándose fuera de su alcance: 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.

- h) En el **artículo 4** del Proyecto de Ley que regula los derechos y obligaciones laborales, se sugiere 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”.

- i) En relación al **artículo 5** del Proyecto de Ley que regula el uso y cuidado de los equipos, se sugiere 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, se aprecia que en la Exposición de Motivos se ha señalado que “(...) la obligación de la empresa solo sería para cubrir los gastos adicionales que genere el uso de estos equipos. Por ejemplo, en caso se requiera pagar más por un plan de mayor velocidad Internet al que ya tiene el trabajador; pero si no se requiere de un plan de Internet mayor, entonces el empleador no cubriría ese gasto”. Lo cual resulta contradictorio con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 5 del Proyecto de Ley, cuando establece que “Cuando el teletrabajador, aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, no es obligación del empleador compensar los gastos, incluidos el servicio de telecomunicación”. Se sugiere alinear la redacción de la Exposición de Motivos a la del referido artículo, para facilitar la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, 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

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



cumplimiento de sus funciones, brindándole además el soporte tecnológico vía remota.

j) El **artículo 7** del Proyecto de Ley señala lo siguiente:

“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 (...).”

Sobre el particular, advertimos que el Proyecto de Ley no ha establecido cuáles son las modalidades de teletrabajo; sin embargo, el literal a) del artículo 10 del Proyecto de Ley señala: *“a) Especificar en el caso de la modalidad de teletrabajo, si es en forma total o parcial, o una fórmula combinada”.*

Tomando en cuenta lo antes mencionado, advertimos que las modalidades de teletrabajo serían:

- a) Teletrabajo de jornada completa
- b) Teletrabajo de jornada parcial
- c) Teletrabajo mixto (Trabajo presencial y teletrabajo)

En ese sentido, se 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.

Asimismo, se advierte que en el artículo 7 se establece que en principio la modalidad de teletrabajo es pactada entre el empleador y el teletrabajador; sin embargo, en el segundo párrafo se indica que el empleador, en uso de su facultad directriz, efectúa unilateralmente la variación de la modalidad de trabajo presencial por la de teletrabajo, por razones debidamente sustentadas. Lo cual difiere del artículo 4 de la Ley N° 30036 en el que se precisa que la variación unilateral requiere del previo consentimiento del teletrabajador.

A propósito de lo antes mencionado, se sugiere modificar el segundo párrafo incorporando como requisito contar con la aceptación expresa del teletrabajador, puesto que para el teletrabajo requiere que el trabajador cuente con un equipo y conectividad con las características mínimas que le permitan utilizar las TIC. De lo contrario, si se realiza el cambio de modalidad de prestación de servicios a teletrabajo sin considerar previamente que el teletrabajador no cuenta con el equipo y conectividad necesarios, no se aseguraría la satisfacción de la necesidad del servicio que tiene el empleador.

Cuando el teletrabajador da su consentimiento, también asume una responsabilidad en el cumplimiento de las actividades que le asignará su jefe inmediato, puesto que no podrá justificar su incumplimiento en factores externos que no hayan sido reportados oportunamente a su empleador. Esto permite también que el jefe inmediato pueda verificar y medir si con esta modalidad de trabajo, el teletrabajador alcanza las metas trazadas.

En ese sentido, se propone las siguientes modificaciones:

“Artículo 7. Del acuerdo para realizar teletrabajo
(...)

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: **E45BD9**

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



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”.

k) El **artículo 9** del Proyecto de Ley regula el derecho a la desconexión del teletrabajador durante el desarrollo de esta nueva modalidad de trabajo, sin embargo en la Exposición de Motivos no se ha sustentado el reconocimiento de este derecho. Por tal motivo, sugerimos desarrollar esta noción amparándose en la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar del trabajador, para ello téngase en consideración que este concepto ya ha sido abordado en los considerandos del Decreto Legislativo N° 1405², amparándose en las siguientes normas:

- Artículo 25 de la Constitución Política del Perú, que dispone que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados; debiéndose regular por ley o por convenio su disfrute y compensación; por su parte, el artículo 40 de la Constitución Política del Perú precisa que los derechos de los servidores públicos se regulan por ley.
- El primer párrafo del artículo 3 del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, del año 1981 (núm. 156), aprobado y ratificado por el Estado peruano el 16 de junio de 1986, el cual señala que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Cabe precisar, que el cómputo del periodo mínimo de desconexión señalado en el segundo párrafo del artículo bajo comentario (al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas), requiere de un sustento, el cual no encontramos desarrollado en la Exposición de Motivos. Por el contrario, en este último documento se indica que el derecho de desconexión garantiza que el teletrabajador tenga al menos 8 horas diarias, evidenciándose su contradicción con lo indicado en el Proyecto de Ley.

Asimismo, estimamos pertinente que se considere el tiempo de traslado del teletrabajador que realiza teletrabajo mixto (combinándolo con trabajo presencial desde el lugar en que lo brinda hacia el centro de trabajo, para lo cual se sugiere 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.

l) En relación al **artículo 11** del Proyecto de Ley, es preciso mencionar que a través del correo electrónico de fecha 26.06.2020, el Equipo de Seguridad y Salud en el

² Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: **E45BD9**



Trabajo de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales revisó la redacción del artículo en mención, manifestando no tener observaciones sobre el particular.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, en el segundo párrafo del artículo 11 del Proyecto de Ley 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”.

m) El **artículo 14** del Proyecto de Ley señala lo siguiente:

“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 indispensables, para lo cual determinará los trabajadores que deben prestar sus servicios, bajo la modalidad presencial (...).” (El énfasis es nuestro).

Sobre el particular, consideramos que no solo se debe asegurar la prestación de los servicios básicos, sino también el acceso de los bienes para la continuidad o la variación de la modalidad de trabajo presencial por la de teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, por lo que se sugiere incorporar lo sombreado en negrita:

“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 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 (...).”*

Además, se aprecia que, en la redacción original del artículo antes mencionado, se hace mención a una obligación de variar la modalidad de trabajo presencial por la de teletrabajo durante el Estado de Emergencia, no obstante, en la exposición de motivos no se justifica esta medida en la preservación de la seguridad y salud de los trabajadores.

n) La **Segunda Disposición Complementaria Final** del Proyecto de Ley señala lo siguiente:

“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”*. (El énfasis es nuestro).

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: **E45BD9**

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



Sobre el particular, es pertinente mencionar que en relación a la obligatoriedad del 20% y su incremento gradual de manera anual, en el caso de las entidades públicas, la Exposición de Motivos no desarrolla los criterios técnicos por lo que considera el Proyecto de Ley que debe implementarse un tope mínimo de teletrabajadores. Estimamos 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, así como lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley que indica que cada entidad pública financia la implementación del teletrabajo con cargo a su respectivo presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, sin perder de vista que no todos los puestos de trabajo son teletrabajables, por la propia naturaleza de sus funciones.

En ese sentido, en nuestra opinión, no es viable lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final, en todo caso corresponde a la Comisión Multisectorial encargada de formular las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización, que se crea con la Cuarta Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley, evaluar su pertinencia.

- o) En relación a la **Sétima Disposición Complementaria Final** del Proyecto de Ley, consideramos necesaria la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en la reglamentación de la Nueva Ley que regula el Teletrabajo, aplicable al sector público.
- p) Asimismo, se sugieren que se incorporen dos Disposiciones Complementarias Finales de acuerdo al siguiente sustento:
1. **Acceso al empleo en el sector público.**- Sobre el particular, es necesario mencionar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, es aplicable a las entidades públicas, siendo que el artículo 5 de la norma en mención establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades, lo que va de la mano con los principios de mérito y capacidad³ y de Derecho Laboral⁴, establecidos en los numerales 7 y 8 del Título Preliminar, respectivamente, de la ley antes citada.

³ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.

Artículo IV.- Principios

(...)

7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

⁴ Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.

Artículo IV.- Principios

(...)

8. Principios de Derecho Laboral.- Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



De igual manera, se advierte que el Decreto Legislativo N° 276⁵, el D.S. N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁶, y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁷, han establecido requisitos para el acceso al empleo en el sector público.

En ese sentido, se sugiere incorporar una disposición complementaria final recogiendo lo antes señalado, para lo cual se propone el siguiente texto:

**“OCTAVA.- Del acceso al empleo en el sector público
En el caso de las entidades públicas, la contratación del teletrabajador se efectúa previo concurso público de méritos.”**

2. **De la utilización de la modalidad de teletrabajo a favor de la población vulnerable.**- Cabe precisar que se ha observado que la Exposición de Motivos que sustenta el Proyecto de Ley, en el título “ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO” señala: “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 de infraestructura.
- Permite integrar a personas con discapacidad.
- Atrae más talento”. (El énfasis es nuestro)

Si bien en el análisis del costo beneficio detallado en la Exposición de Motivos se indica que el teletrabajo permitirá la integración de las personas con discapacidad, no se ha desarrollado artículo alguno en relación a lo antes mencionado.

⁵ Artículo 12.- Son requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa:

- a) Ser ciudadano peruano en ejercicio;
- b) Acreditar buena conducta y salud comprobada;
- c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional;
- d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y
- e) Los demás que señale la Ley.

⁶ Artículo 4.- Impedimentos para contratar y prohibición de doble percepción

4.1. No pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.

4.2. Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tienen impedimento, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postores o contratistas y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por la entidad pública.

4.3. Es aplicable a los trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios la prohibición de doble percepción de ingresos establecida en el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como el tope de ingresos mensuales que se establezca en las normas pertinentes.

⁷ Artículo 9. Requisitos para acceder al Servicio Civil

Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere:

- a) Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- c) No tener condena por delito doloso.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- e) Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9



De otro lado, se aprecia que el Reglamento de la Ley N° 30036 (que el Proyecto de Ley pretende derogar) ya contempla la aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, de la siguiente manera:

“Artículo 8.- Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables 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.” (El énfasis es nuestro).

En ese sentido, se sugiere incorporar una disposición complementaria final que regule la aplicación de la modalidad de teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, en similar sentido a lo antes citado, incorporando otros grupos vulnerables para su utilización preferente, como los trabajadores gestantes y lactantes, trabajadores al cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Por lo expuesto, la OGEPER concluye en su informe, que es inviable el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”, tal como se encuentra redactado.

Sobre la opinión de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación – OTIC

2.8 La OTIC, a través del Oficio N° 0094-2020-MINEDU/SPE-OTIC, señala que el citado proyecto de Ley no hace referencia a alguna metodología tecnológica definida o algún sistema de comunicaciones específico sobre los cuales deba realizar algún análisis técnico, de acuerdo a su especialidad y dentro de sus competencias, por lo que, no tiene observaciones a su contenido.

Comentarios de la Oficina General de Asesoría Jurídica - OGAJ

Adicionalmente a las opiniones vertidas por la DITEN, DIFOID, DIGESUTPA, DIGESU y OGRH, cabe señalar que:

Sobre la competencia del Ministerio de Educación

2.9 El artículo 4 del Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, establece que el Ministerio de Educación formula las políticas nacionales, entre otras, en materia de educación, en armonía con los planes del desarrollo y la política general del Estado; supervisa y evalúa su cumplimiento y formula los planes y programas en materias de su competencia. El Ministerio de Educación centraliza las actividades que

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9

www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000



corresponden a las políticas a su cargo y ejecuta las acciones que son de su competencia.

- 2.10 Asimismo, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, señala que el Ministerio de Educación, como órgano del Gobierno Nacional, tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política educativa, entre otras, en concordancia con la política general del Estado.
- 2.11 A su vez, el artículo 2 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación - ROF, establece que el Ministerio de Educación tiene competencia en materia de educación, deporte y recreación, y en las demás que se le asignen por Ley, y que es responsable de formular las políticas nacionales y sectoriales, en armonía con los planes de desarrollo y política general del Estado, así como de supervisar y evaluar su cumplimiento.

Sobre la competencia de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir

- 2.12 El artículo 4 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.
- 2.13 Asimismo, el artículo 5 de la citada Ley, establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.
- 2.14 En ese sentido, atendiendo al alcance y contenido del proyecto de ley en mención, se considera necesario que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de su competencia, emita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR "Nueva Ley que regula el Teletrabajo".

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.

Lo que se informa para los fines pertinentes.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA SALVATIERRA
Jerry FAU 20131370998 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/07/2020 20:30:23-0500



RODRIGUEZ BARRON
Carlos Humberto FAU
20131370998 soft
ABOGADO - OGAJ MINEDU
Soy el autor del documento
2020/07/21 19:49:49

EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0080645

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: E45BD9



Lima, 16 de junio del 2020

OFICIO N° 099-2020-2021-CCIT/CR

Señor
CARLOS MARTÍN BENAVIDES ABANTO
Ministro de Educación
Calle Del Comercio N° 193
San Borja.-

Referencia : Pedido de opinión respecto al Proyecto de Ley 5408/2020-CR.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y solicitar a su despacho la opinión técnica y jurídica sobre el **Proyecto de Ley 5408/2020-CR**, mediante el cual se propone la nueva **“Ley que regula el Teletrabajo”**. (Ver proyecto de ley: <https://bit.ly/2MXVmBH>).

El presente pedido se formula en cumplimiento de los artículos 96 de la Constitución Política del Perú y 69 del Reglamento del Congreso de la República.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

FRANCISCO SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente
Comisión de Ciencia Innovación y Tecnología

FSH/cc



Firmado digitalmente por:
SAGASTI HOCHHAUSLER
FRANCISCO RAFAEL FIR 07274281 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/06/2020 18:35:52-0500