



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

DIRECCIÓN GENERAL DE LA FAMILIA Y LA
COMUNIDAD

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

A : CECILIA ESTHER ALDAVE RUIZ
VICEMINISTRO /A
DESPACHO VICEMINISTERIAL DE POBLACIONES VULNERABLES

DE : CYNTHIA VILA ORMEÑO
DIRECTOR / A GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

ASUNTO : OPINION SOBRE EL PROYECTO DE LEY 5408/2020-CR, MEDIANTE
EL CUAL SE PROPONE LA NUEVA "LEY QUE REGULA EL
TELETRABAJO".

REFERENCIA : Oficio N° 100-2020-2021-CCIT/CR
Proveído N° 001752-2020-DVMPV
Expediente N° 2020-0008982

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y, remitir opinión técnica legal sobre el Proyecto de Ley N° 5408-2020-CR "Nueva Ley de Teletrabajo", consolidando las opiniones emitidas por la Dirección de Fortalecimiento de las Familias y de Personas Adultas Mayores de esta Dirección General y la opinión técnica legal de la Dirección de Políticas en Discapacidad del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio N° 100-2020-2021-CCIT/CR recibido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables –MIMP el día 16 de junio de 2020, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República, solicita al sector emitir opinión técnica en relación al Proyecto de Ley N° 5408-2020-CR que propone aprobar la Nueva Ley que regula el Teletrabajo.
2. A través del Proveído N° 001642-2020-DVMPV el Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables, remite a la Dirección General de la Familia y la Comunidad, el Oficio N° 100-2020-2021-CCIT/CR remitido por el Congreso de la República a fin que se emita opinión técnica legal sobre el Proyecto de ley N° 5408/2020-CR, referido a la Nueva Ley que regula el Teletrabajo.
3. Mediante Proveído N° D000948-2020-MIMP-DGFC de fecha 19 de junio de 2020, la Dirección General de la Familia y la Comunidad remite a la Dirección de Fortalecimiento de las Familias y a la Dirección de Personas Adultas Mayores, para la opinión técnica correspondiente al Proyecto de ley que regula el Teletrabajo.
4. A través del Informe N° D000005-2020-MIMP-DIFF-JLG de fecha 23 de junio de 2020, la Dirección de Fortalecimiento de las Familias emite opinión técnica sobre el Proyecto de ley 5408/2020-CR, Ley que regula el Teletrabajo.

N° Exp : 2020-0008982



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

5. Mediante Informe Técnico N° D000033-2020-MIMP-DIPAM-YRR de fecha 23 de junio de 2020, la Dirección de Personas Adultas Mayores, emite opinión técnica legal respecto al Proyecto de Ley señalado en el punto precedente.
6. Asimismo, mediante Oficio N° D000144-2020-CONADIS-PRE de fecha 30 de junio de 2020, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad –CONADIS a través del Informe N° D000032-2020-CONADIS-DPD de la misma fecha remite opinión técnica de su Dirección de Políticas de Discapacidad, sobre el proyecto de ley materia del presente informe.

II. ANÁLISIS

Competencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP, tiene como finalidad diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar políticas públicas a favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables, consideradas como el grupo de personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección: niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.
2. La Dirección General de la Familia y la Comunidad, tiene como funciones el diseño, promoción, coordinación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, planes, programas, y proyectos para la promoción y fortalecimiento de las familias, así como para la adecuada atención de la población vulnerable por las Beneficencias públicas, y los referidos a las personas adultas mayores y sus derechos. Dichas funciones son realizadas a través de sus unidades orgánicas: -Dirección de Fortalecimiento de las Familias, - Dirección de Beneficencias Públicas, y Dirección de la Persona Adulta Mayor.
3. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS a través de su Dirección de Políticas en Discapacidad tiene entre sus competencias, el formular, planificar, coordinar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

Análisis del Proyecto de ley N° 5408-2020-CR “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”

4. El Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR - “Nueva ley de Teletrabajo”, materia del presente análisis técnico legal, señala como 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.
5. A través del referido Proyecto de ley, se pretende derogar la Ley N° 30036 -Ley que regula el teletrabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR. La actual ley regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

privadas, y promover políticas Públicas para garantizar su desarrollo, buscando adecuarlo a la actual realidad, proponiendo su derogatoria.

6. La Organización Internacional del Trabajo – OIT conceptuó al Teletrabajo como: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación".
7. En el actual contexto de pandemia, cabe resaltar, que, a diferencia del trabajo remoto, el Teletrabajo tiene un distintivo particular, esto es, el consentimiento del trabajador para su implementación, mientras que el trabajo remoto resulta de las circunstancias adversas de salud pública en el actual estado de emergencia. Es decir, parte de una obligación dispuesta por ley.
8. Dicho esto, corresponder señalar que, el proyecto de ley se sustenta en los siguientes argumentos:
 - a) Las tecnologías de información y las comunicaciones (TIC), se han constituido en un medio indispensable para el desarrollo de los países.
 - b) La iniciativa legislativa traerá beneficios al teletrabajador, empleador y a la sociedad en general. Contribuyendo a la mejor calidad de vida de las personas.
 - c) Promueve el acceso al uso del internet, los medios informáticos y servicios de telecomunicación, a nivel nacional, fundamentalmente a favor de las personas con menores recursos económicos y la posibilidad de desarrollar trabajo remoto en las actividades económicas en los cuales es factible.
 - d) El teletrabajo, en la actualidad viene siendo aplicado en varios países exitosamente, dadas sus ventajas para el teletrabajador, así como para la empresa y la sociedad.
 - e) Constituye una opción laboral que brinda protección a los derechos fundamentales (vida, salud, educación entre otros) al permitir crear fuentes de trabajo.
 - f) Favorecen la participación y el desarrollo de actividades productivas por parte de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, tales como las personas con discapacidad, lo cual contribuye a su desarrollo integral, calidad de vida y fortalece su dignidad.
 - g) Contribuye al ahorro de tiempo, dinero, protección de la salud y del medio ambiente, al fortalecimiento de las familias conciliando vida familiar y trabajo, ahorro de gastos para transporte, entre otros beneficios que se vienen evidenciando en el actual contexto de estado de emergencia.
 - h) Destacan que, con esta modalidad de trabajo se evita conflictos, gastos, adicionales, y estrés por desplazarse al centro laboral y economizar en gastos de gasolina, para quien acude en vehículo propio y otros combustibles que contamina el medio ambiente. En este sentido el teletrabajo contribuye al ahorro de tiempo, dinero, protección de la salud y del medio ambiente.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- i) Contribuye al fortalecimiento de la familia al permitir que el teletrabajador, comparta más tiempo con ella, dependiendo de la organización de sus tiempos. Lo cual contribuirá al estrechamiento de los lazos familiares y el desarrollo integral de los/as hijos/as.
- j) Señala que el teletrabajo va a permitir a la empresa y para las entidades del Estado ahorrar en gastos de infraestructura, agua, luz refrigerio y sobre cumplimiento de sus objetivos acordes con los tiempos actuales en que se promueve y regula el uso de las Tecnología de la Información y Telecomunicaciones - TIC.

9. El Proyecto de ley materia de análisis se diferencia de la ley vigente, que realiza un mayor desarrollo normativo incorporando artículos referidos a los alcances, el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, la jornada laboral, el derecho a la desconexión, las cláusulas adicionales en la contratación, la seguridad y la salud, la concurrencia a las instalaciones o centro de trabajo, el registro de los contratos o adendas de teletrabajo y casos especiales.

10. Para un mejor análisis se estima oportuno realizar un cuadro comparativo entre el proyecto de ley materia de análisis y la Ley 30036, a ser derogada, respecto a los artículos sobre los cuales presentamos observaciones y/o comentarios.

LEY 30036	PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES/COMENTARIOS
<p>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 tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.</p>	<p>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.</p>	<p>COMENTARIO Se sugiere 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.</p>
<p>Artículo 2. Definición de teletrabajo El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos</p>	<p>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.</p>	<p>OBSERVACIÓN 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.</p>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.		
	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.	COMENTARIO Aplicación 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.
Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.	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.	COMENTARIO 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.
Artículo 3. 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 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. 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. El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajador.	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 En la propuesta de ley 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 busca de lugares que puedan captar la señal. Además, se debe considerar que los costos de internet son elevados. De otro lado, la Ley N° 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. Esta fórmula legal no solo resulta contradictoria a la Ley N° 30036 sino también a lo que señala la exposición de motivos del propio proyecto de ley: "(...). La presente iniciativa, permitirá que el trabajador aporte sus propios medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (PC, laptop, servicios de Internet, etc.), y 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 de Internet al que ya tiene el trabajador; pero si no se requiere de un plan de Internet mayor, entonces el empleador no cubriría ese

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

		gasto. (ver primer párrafo de la página 13 del proyecto de ley) 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.
	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 donde ejercerá sus funciones	COMENTARIO Aporte del Proyecto de ley que señala que el lugar debe ser el domicilio del/a trabajador/a. Por excepción, pueden ser otros lugares, si la naturaleza del trabajo lo permite.
Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo. - Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. 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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional 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.	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.	OBSERVACIONES 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 (remuneración, horario, jornada, condiciones de trabajo, etc.); salvo aquellas relacionadas a la asistencia al centro de trabajo. Por técnica legislativa se deben numerar los párrafos, además en la redacción no debe usarse el término "asimismo".
	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	OBSERVACIÓN El último párrafo del artículo 8 del proyecto de ley 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. En la exposición de motivos no se



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

	<p>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 este 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.</p>	<p>sustenta la norma ni se indica la legislación comparada, si la hubiere. 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.</p>
	<p>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.</p>	<p>OBSERVACIÓN Se observa que el segundo párrafo del artículo 9 del Proyecto de ley, 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. Además, no hay coherencia respecto de la exposición de motivos del proyecto de ley que señala ocho horas de desconexión. En 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.</p>
	<p>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 determinara 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.</p>	<p>OBSERVACION Se recomienda 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.</p>



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

11. Teniendo en consideración las observaciones señaladas precedentemente, con respecto al artículo 5 sobre las Reglas sobre uso y cuidado de los equipos, se sugiere la siguiente redacción:

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.

12. Asimismo, respecto al artículo 14 del Proyecto de Ley – Del teletrabajo en casos especiales: Debido a su importancia, y considerando la experiencia que la actual coyuntura nos brinda, se sugiere el siguiente texto:

Artículo 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

d) Madres en periodo de lactancia.

e) Personas de grupos de riesgo por factores clínicos o con enfermedades preexistentes.

13. Otra observación que consideramos importante es referente a que la modalidad laboral de prestación de servicios Teletrabajo 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 que accedan a este derecho en condiciones adecuadas.
14. Aunado a lo antes señalado, se considera que en la fórmula legal y en la exposición de motivos se debería considerar el lenguaje inclusivo, de tal forma que en donde se dice trabajador debe decir trabajador/a, en donde dice teletrabajador debe escribirse teletrabajador/a a fin de incluir tanto a mujeres como varones.
15. Finalmente, desde la perspectiva de igualdad de género, también es importante 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.

Sobre la perspectiva de discapacidad en el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR

16. La perspectiva de discapacidad, como enfoque transversal, es el núcleo de efectividad de toda acción promotora de los derechos de las personas con discapacidad, en particular desde el Estado, es así que la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad prevé en el numeral 4.2 del artículo 4 que "los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas de manera transversal".
17. Asimismo, el Informe de la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos, sobre los Derechos de las personas con discapacidad del 9 de agosto de 2016, al analizar la problemática de las personas con discapacidad, los debates sobre el desarrollo inclusivo, la necesidad de políticas nacionales inclusivas y los retos que impone la Agenda 2030 a las políticas nacionales, señala que: *"(...) las políticas inclusivas de las personas con discapacidad abarcan una amplia gama de políticas que están diseñadas teniendo presente a las personas con discapacidad y que tienen en cuenta el entorno en que viven las personas y cómo interactúan con las deficiencias que éstas puedan tener. Si se aplican adecuadamente, esas políticas pueden contribuir a eliminar las barreras a la participación que enfrentan las personas con discapacidad"*.
18. Por otro lado, se debe tener presente que el Objetivo 8 de la precitada Agenda, referido al Trabajo decente y crecimiento económico, contempla en una de sus metas que: *"De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*. Como se advierte, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible evidencia una preocupación expresa y manifiesta por la situación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

de las personas con discapacidad en el mundo, por la persistencia de barreras para el ejercicio de sus derechos, así como por las limitaciones internacionales y nacionales para conseguir incluir y empoderar a esta población.

19. En el Informe de la Relatoría Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Relatora Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas con discapacidad, Catalina Devandas Aguilar, ofrece orientaciones a los Estados sobre cómo establecer políticas inclusivas frente a las desigualdades que experimentan las personas con discapacidad, las cuales deberían incluir tres componentes: no discriminación, accesibilidad y servicios de apoyo para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los sectores de la sociedad.

Sobre la accesibilidad para las personas con discapacidad en el Proyecto de Ley

20. Dicho esto, el artículo 2 del proyecto de ley materia de opinión técnica, 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 que debe proveer dichos medios, para el caso de los/as trabajadores/as con discapacidad.
21. Al respecto, CONADIS en su Informe N° D000032-2020-CONADIS-DPD advierte que el proyecto de ley no desarrolla las condiciones de accesibilidad necesarias para que las personas con discapacidad desempeñen sus labores de Teletrabajo en igualdad de condiciones que los/as demás trabajadores/as.
22. 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.
23. En su artículo 5, el proyecto de ley, señala que 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.

Respecto al otorgamiento de ajustes razonables en el Proyecto de Ley

24. El Proyecto de Ley no se pronuncia sobre la figura de los ajustes razonables, la cual es prevista y definida en la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, considerando que esta figura jurídica debe incluirse para las personas con discapacidad en el Proyecto de Ley, en caso se requieran



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

atender situaciones específicas que no se puedan cubrir con las condiciones que brinde la accesibilidad.

25. Así, el numeral 50.2 del artículo 50 de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona 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"*.
26. Por lo tanto, se debe incluir dicha previsión en el Proyecto de Ley, en tanto su no otorgamiento constituye un acto de discriminación, conforme lo prescribe la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Respecto a las Disposiciones Complementarias del Proyecto de ley

27. En la Segunda Disposición Complementaria Final del proyecto de ley, se señala 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.
28. Al respecto, 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 permitan su utilización por parte de las personas con discapacidad.
29. Por otro lado, se aprecia en la Exposición de Motivos del proyecto de ley, la falta de utilización de los términos adecuados, por cuanto se refieren a las personas con discapacidad como "personas discapacitadas".
30. Al respecto, la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad, y nuestra legislación reconocen la diferencia entre discapacidad de la deficiencia o diversidad funcional. La deficiencia se refiere a aquellos problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida, respecto a la discapacidad que supone una limitación en el ejercicio de sus derechos que se produce en la interrelación entre una persona con limitaciones funcionales y, de otro lado, las barreras del entorno (físicas o actitudinales).
31. En tal sentido, bajo ese enfoque social de la discapacidad que consagra nuestra normativa, no corresponde el uso de términos como "*personas discapacitadas*" contenidos en la exposición de motivos.

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**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

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.

IV. RECOMENDACIONES

Remitir el presente informe, de considerarlo pertinente, a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República.

Es todo cuanto informo a usted.

Atentamente,