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

INFORME N° 1591-2020-MTPE/4/8

PARA : **JOSÉ ELÍAS MANTILLA VILLEGAS**
Jefe de la Oficina Genera de Asesoría Jurídica (e)

ASUNTO : Solicita opinión sobre Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, "Nueva Ley que regula el teletrabajo".

REFERENCIA : a) Oficio N° 097-2020-2021-CCIT/CR
c) Memorando N° 266-2020-MTPE/2
d) Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1
e) Informe N° 0114-2020-MTPE/2/15.2
H.R. N° 052561-2020
H.R. N° 053660-2020

FECHA : 3 de agosto de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el oficio de la referencia a), el Sr. Francisco Sagasti Hochhausler, Presidente de la Comisión de Ciencias, Innovación y Tecnología del Congreso República, remite al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, "Nueva Ley que regula el teletrabajo" (en adelante, el proyecto de ley), a fin que se emita opinión al respecto.

1.2. Mediante el memorando de la referencia b), el Despacho Viceministerial de Trabajo remite las opiniones técnicas de sus órganos de línea, emitidas en los informes de las referencias c) y d), por la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, respectivamente.

II. BASE LEGAL

2.1. Constitución Política del Perú.

2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias (LOF del MTPE).

2.3. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. ANÁLISIS

3.1. Competencias de la Oficina General de Asesoría Jurídica

3.1.1. De acuerdo con el artículo 5 de la LOF del MTPE, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo. Según lo indicado en el literal k) del 4 de la LOF del MTPE, el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene entre sus áreas programáticas de acción materias socio-laborales y relaciones de trabajo.

3.1.2. Por su parte, la OGAJ es el órgano de administración interna encargado de asesorar en materia legal, emitiendo opinión jurídica y pronunciándose sobre los actos que sean remitidos para su revisión. Ello, de conformidad con lo indicado en el artículo 27 del ROF del MTPE.

3.1.3. En esa misma línea, según lo indicado en el literal d) del artículo 28 de la norma citada en el párrafo precedente, la OGAJ tiene entre sus funciones específicas la emisión de opiniones legales que le sean solicitadas por la Alta Dirección y órganos del Ministerio.

3.2. Sobre el contenido del proyecto de ley

3.2.1. El proyecto de ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC), en las entidades públicas o empresas privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.

3.2.2. Entre los aspectos más relevantes del proyecto de ley se encuentran los siguientes:

- Definición de teletrabajo;
- Alcances del proyecto de ley;
- Derechos y obligaciones laborales;
- Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos;
- Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo;
- Del acuerdo para realizar teletrabajo;
- De la jornada laboral;
- De la desconexión de la jornada laboral;
- De las cláusulas adicionales a establecerse al momento de la contratación;
- De la seguridad y salud en el trabajo;
- De la concurrencia a las instalaciones;
- Del registro de los contratos; y,
- Del teletrabajo en casos especiales.

3.2.3. Además, el proyecto normativo cuenta con siete (7) disposiciones complementarias finales referidas a: i) de la adecuación de la norma; ii) del teletrabajo en las entidades públicas; iii) financiamiento en las entidades del Estado; iv) de las políticas públicas de teletrabajo; v) de los avances de la implementación de la le; vi) del fomento del acceso a internet y de los medios tecnológicos; y, vii) reglamentación.

3.2.4. Por último, mediante la Única Disposición Complementaria Derogatoria del proyecto de ley se establece la derogación de la Ley N 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR.

3.3. Opiniones previas

<u>De la Dirección General de Trabajo</u>

3.3.1. Mediante el Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1, la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo concluye en relación al proyecto de ley lo siguiente:

"V. CONCLUSIONES

Consideramos que el proyecto de ley N° 5408-2020-CR, en los términos puestos a nuestra consideración, no es viable. Al respecto, a través del presente informe, hemos formulado observaciones a distintas materias que recoge dicho proyecto, por ejemplo, la definición de teletrabajo, el lugar para la prestación de servicios, las reglas para la compensación cuando los bienes son aportados por el teletrabajador, entre otros aspectos. En esa línea, nos hemos permitido sugerir propuestas de redacción."

De la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

3.3.2. A través del Informe N° 0114-2020-MTPE/2/15.2, la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo concluye en relación al proyecto de ley lo siguiente:

"IV. CONCLUSIONES

4.1. El teletrabajador y trabajador de un determinado empleador gozan de igual nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajador, con lo cual los empleadores deben asegurar las condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente en forma continua.

4.2. Si bien es cierto, el trabajo aporta beneficios tanto para el teletrabajador como para el empleador, debe respetarse pata todo efecto el "deber de prevención" que recae, según la LSST, en el empleador. Asimismo, el empleador se obliga a la supervisión efectiva, según sea necesario para asegurar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores durante la ejecución de las labores. Sin perjuicio de lo expuesto en el numeral anterior, los trabajadores se obligan al cumplimiento de las normas, reglamentos, instrucciones o procedimientos que establezca el empleador en el marco del deber de prevención.

4.3. Es responsabilidad del empleador velar por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo al principio de responsabilidad y protección dispuesto en la LSST, razón por la cual, el artículo 11 del proyecto de Ley N° 5408-2020-CR, no resulta viable atendiendo al traslado de una obligación al teletrabajador que, per se, recae sobre el empleador."

3.4. Nuestra opinión

3.4.1. El presente proyecto de ley tiene por objeto regular la prestación de los servicios a través del teletrabajo, tanto en las entidades públicas como en las empresas privadas, independientemente del régimen laboral a que se encuentre sujeto el trabajador.

3.4.2. Con este proyecto de ley se pretende emitir un nuevo marco normativo en relación con el teletrabajo, toda vez que la Única Disposición Complementaria Derogatoria dispone la derogación de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 01-2005-TR.

3.4.3. A continuación, se emitirán observaciones y comentarios a las disposiciones más relevantes del proyecto normativo, así como a su exposición de motivos:

Sobre la definición de teletrabajo (artículo 2)

3.4.4. El artículo 2 del proyecto de ley establece que:

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

3.4.5. Sobre ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[1] señala que el teletrabajo puede llevarse a cabo en diferentes locaciones fuera del centro de trabajo predeterminado (instalaciones del empleador); asimismo, indica que lo que hace al teletrabajo una categoría única es que el trabajo que se lleva a cabo remotamente incluye el uso de dispositivos electrónicos de uso personal.

3.4.6. Bajo las premisas señaladas en el párrafo anterior, sobre la definición de teletrabajo del proyecto normativo se tienen las siguientes observaciones:

a) No se precisa que el teletrabajo se realiza fuera del centro de trabajo predeterminado o instalaciones del empleador.

b) No se precisa que podría realizarse desde cualquier lugar siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas e informáticas necesarias, tal como su domicilio u otro lugar de su elección debidamente acondicionado.

3.4.7. Por otro lado, se considera que el teletrabajo implica una prestación de servicios de carácter regular o habitual, lo cual no se advierte en el artículo del proyecto de ley bajo análisis. Al respecto, de acuerdo con lo señalado en el punto a) del numeral IV del Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo (en adelante, DNT – DGT), para que se configure una modalidad especial de prestación de servicios, el desarrollo de labores fuera del centro de trabajo debe realizarse de manera regular o habitual, sea que se trate de teletrabajo total o un teletrabajo parcial

3.4.8. Por último, se considera que no es coherente establecer como elemento que coadyuva a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo a la provisión por parte del teletrabajador de los medios físicos, informáticos y tecnológicos; toda vez que ello más bien se trataría de un rasgo de independencia del trabajador, propio de una locación de servicios, donde el contenido del contrato es de resultados y no de actividad, como ocurre en el contrato de trabajo. Cabe señalar que, en el

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

caso de las entidades públicas, estas deben aplicar el teletrabajo en la medida que su presupuesto institucional lo permita, sin generar gastos adicionales al Tesoro Público.

Sobre los derechos y obligaciones laborales (artículo 4)

3.4.9. El artículo 4 del proyecto de ley establece lo siguiente:

> *"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."*

3.4.10. De lo citado, cabe tener en cuenta que el desarrollo de labores vía teletrabajo difiere con el trabajo presencial en relación a los derechos y obligaciones laborales relacionadas con la asistencia del trabajador.

3.4.11. En efecto, conforme con el principio de igualdad establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, cabe aplicar en el citado aspecto un trato diferenciado al teletrabajador, lo que se justifica en la propia naturaleza de la prestación de sus labores.

3.4.12. Así, en tanto el teletrabajador no requiere de hacer acto de presencia en el centro de trabajo predeterminado o las instalaciones del empleador, no tendría que cumplir determinadas obligaciones tales como: el uso de uniforme, el seguimiento de determinadas medidas de convivencia, el seguimiento de determinadas medidas sanitarias, etc. En esa misma línea, el teletrabajador tampoco tendría derechos tales como bonificación por movilidad, etc.

3.4.13. Lo señalado en los párrafos anteriores guarda coherencia con lo previsto en el último párrafo del artículo 7 del proyecto normativo, en el que se indica que el cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sobre las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos (artículo 5)

3.4.14. El artículo 5 del proyecto de ley dispone que:

> *"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."*

3.4.15. Al respecto, es pertinente mencionar que lo citado difiere con la exposición de motivos del proyecto normativo, en la que se menciona que *"la obligación de la empresa solo sería para cubrir los gastos adicionales que genere el uso de estos equipos"*[2], es decir que se reconoce en parte que el empleador debe asumir determinados gastos en el desarrollo del teletrabajo.

[2] Primer párrafo de la penúltima página de la exposición de motivos. Subrayado agregado.

3.4.16. Sin embargo, no estamos de acuerdo con lo dispuesto en el proyecto normativo ni en la exposición de motivos, toda vez que el hecho de que el teletrabajador asuma en su totalidad o en parte los gastos del uso de su propio equipo para la realización de sus labores restan un rasgo de laboralidad al vínculo, tal como se ha señalado en el párrafo 3.4.8 del presente informe.

3.4.17. En ese sentido, se recomienda que, en el sector privado, sea el empleador quien asuma los gastos señalados. Sobre ello, de acuerdo con el Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1 de la DNT - DGT, se tiene la siguiente normativa comparada:

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

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

3.4.18. Por su parte, para la aplicación de esta premisa en el sector público es necesario considerar el presupuesto con el que cuenta la entidad pública, siguiendo las medidas de ajuste presupuestario vigentes.

Sobre el lugar donde se desarrolla el teletrabajo (artículo 6)

3.4.19. El artículo 16 del proyecto de ley dispone lo siguiente:

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

3.4.20. Se repite la exigencia de que el teletrabajador realice sus labores en su domicilio; no obstante, conforme con en el párrafo 3.4.5 del presente informe, en tanto no se requiere la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador, este puede cumplir con sus labores en cualquier lugar o espacio de su elección, siempre que cuente con las herramientas tecnológicas e informáticas correspondientes.

3.4.21. En ese sentido, cabe considerar únicamente de manera referencial el dato del domicilio del teletrabajador en el contrato de trabajo, toda vez que este debe ser libre de elegir desde donde prestará sus servicios.

Sobre el acuerdo para realizar teletrabajo (artículo 7)

3.4.22. El artículo 7 del proyecto normativo 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. 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 eversión 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 del centro de trabajo.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En caos que el empleador decida cambiar la modalidad de trabajo e presencial a teletrabajo o viceversa, se debe realizar previo aviso por escrito al teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles."

3.4.23 De lo citado, se observa que el desarrollo del término "reversión" utilizado a lo largo del artículo 7 del proyecto normativo resulta confuso, debiéndose considerar que:

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

Sobre la jornada laboral (artículo 8)

3.4.24. El artículo 8 del proyecto de ley establece que:

"Artículo 8. De la jornada laboral

El teletrabajo, puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en el centro laboral, con tiempos de trabajo fuera de ella. El tiempo de la jornada laboral, es la misma aplicable al del trabajador que presta el servicio esencial 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 cumplimento de jornada de teletrabajo.

Si la naturaleza de las funciones del teletrabajador lo permite, las partes pueden pactar, que éste distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada.

El empleador pude establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo, lo que no puede darse en el caos que el teletrabajador se encuentra bajo la supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad como se desarrollen las labores."

3.4.25. Al respecto, consideramos que, para efectos de medir el cumplimiento de la jornada laboral, debe quedar entendido que el contenido de la promesa en el contrato de trabajo es de actividad y no de resultado (por producto), con lo cual el cumplimiento de la jornada debe medirse por el tiempo de puesta a disposición del teletrabajador a las instrucciones del empleador y no por el trabajo efectivo realizado

3.4.26. Asimismo, de acuerdo con el Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1 de la DNT - DGT, cabe considerar que, en virtud de la normativa laboral vigente, la exclusión respecto a la jornada máxima de trabajo es aplicable a los teletrabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes.

Sobre la desconexión de la jornada laboral (artículo 9)

3.4.27. El artículo 9 del proyecto de ley señala lo siguiente:

> *"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 ello no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.*
>
> *El tiempo de desconexión debe de ser, al menos, doce horas continuar 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 trabajadores."*

3.4.28. En lo citado se establece que el tiempo de desconexión debe ser, al menos, de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. No obstante, se considera que tal regulación no guarda coherencia con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, respecto a que la jornada de trabajo es de máximo ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales.

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

3.4.30. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, en la exposición de motivos se hace mención del derecho de desconexión del trabajador de *"al menos ocho horas diarias"*[3], lo que difiere de lo previsto en el proyecto normativo.

Sobre la seguridad salud en el teletrabajo (artículo 11)

3.4.31. El artículo 11 del proyecto de ley dispone que el empleador debe comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que el lugar de trabajo debe cumplir, debiendo el teletrabajador velar por el cumplimiento de dichas condiciones. Respecto a este punto, en la exposición de

[3] Cuarto párrafo de la penúltima página de la exposición de motivos.

motivos[4] se señala que *"(…) la responsabilidad de su cumplimiento recaería en el trabajador y ya no en la entidad pública o privada, la cual solo tendría que capacitar al trabajador sobre las adecuadas condiciones en que debe laborar en su domicilio. La empresa ya no tendría que realizar una supervisión constante de las condiciones de trabajo en el domicilio".*

3.4.32. Al respecto, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo señala, según el párrafo 3.3.2 del presente informe, que en el teletrabajo debe respetarse pata todo efecto el "deber de prevención" que recae, según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), en el empleador. No obstante, la citada dirección señala que el proyecto de ley trasladaría al trabajador la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

3.4.33. En esa línea, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)[5] señala, en relación a la protección de la seguridad y salud en el teletrabajo, que todo teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa, conforme a la legislación vigente en cada estado. Para lo cual, se indica que[6]: *"El trabajador en teletrabajo tendrá igualdad de trato y de protección que el trabajador que efectúe el mismo trabajo o similar en las instalaciones de la empresa. Por tanto, el mismo nivel de protección y vigilancia que un trabajador tradicional".*

3.4.34 En ese sentido, es de nuestra opinión que en el teletrabajo continúa siendo aplicable el principio de prevención, establecido en el artículo I del Título Preliminar de la LSST, por el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, los cuales se deben adecuar en lo que sea pertinente en la modalidad de teletrabajo. Además, cabe considerar que el desarrollo de las labores del teletrabajador se da en el marco de una relación laboral vigente, respecto de la cual el empleador no pierde las facultades de vigilancia y control, lo que incluye lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo.

Sobre la concurrencia a las instalaciones (artículo 12)

3.4.35. El artículo 12 del proyecto de ley establece lo siguiente:

> *"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."*

3.4.36. Al respecto, se considera que la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del empleador en determinadas ocasiones o circunstancias debería depender de una coordinación interna entre el empleador y este, teniendo en cuenta los horarios de funcionamiento del centro de trabajo predeterminado o las instalaciones del empleador.

[4] Segundo párrafo de la penúltima página de la exposición de motivos.
[5] OISS (2019), *Estándares OIRR de Seguridad y Salud en el Trabajo EOSyS. Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo.* Versión 1. Abril 2019, p. 9. Consulta en: https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf
[6] Íbid, p.10.

Del registro de contratos (artículo 13)

3.4.37. En el artículo 13 del proyecto de ley se dispone que:

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

3.4.38. Sobre ello, de acuerdo con el Informe N° 0055-2020-MTPE/2/14.1 de la DNT - DGT, y conforme con las medidas de simplificación administrativa, se considera que resulta innecesario el registro de contratos de teletrabajo en el MTPE, para lo cual podría ser más útil y suficiente la declaración por parte del empleador en la planilla electrónica de la condición de "teletrabajador" del personal que se encuentre bajo dicha modalidad.

3.4.39. Sin perjuicio de lo mencionado, cabe precisar que la redacción del artículo bajo análisis resulta muy general, lo que inclusive podría incluir indebidamente el registro contratos de servidores bajo regímenes laborales del sector público.

Sobre la adecuación (Primera Disposición Complementaria Final)

3.4.40. Esta disposición complementaria final establece que las entidades públicas o empresas privadas que a la entrada de la vigencia de la presente ley cuenten con teletrabajadores, deben ajustarse a los términos que se regulan en la misma; no obstante, no se está teniendo en cuenta ningún plazo de adecuación que permita realizar tales ajustes.

3.4.41. Por su parte, cabe considerar que en la Sétima Disposición Complementaria Final del proyecto normativo se establece que en un plazo máximo de noventa días desde el día siguiente de publicado el proyecto normativo el MTPE debe reglamentar el mismo; normativa que sería necesaria para la eventual implementación efectiva de las presentes medidas sobre teletrabajo.

Sobre el teletrabajo en entidades públicas (Segunda Disposición Complementaria Final)

3.4.42. La Segunda Disposición Complementaria Final establece que las entidades públicas, deben implementar en forma obligatoria la modalidad de teletrabajo, en un porcentaje inicial no menor de 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.

3.4.43. Al respecto, se evidencia que en la exposición de motivos no se justifica objetivamente la implementación obligatoria del teletrabajo en las entidades públicas de un porcentaje inicial de no menos de 20% de sus trabajadores. Asimismo, se considera que la eventual implementación debería ser de carácter gradual.

Sobre el fomento del acceso a internet y de los medios tecnológicos (Sexta Disposición Complementaria Final)

3.4.44. La presente disposición establece que es obligación del Estado el desarrollo de proyectos de inversión con el objeto de mejorar el servicio de telecomunicaciones y el servicio de electricidad, así como implementar programas de financiamiento para la adquisición de medios tecnológicos o informáticos, para la población.

3.4.45. Se considera que la implementación de la citada disposición implicaría el desembolso de recursos públicos. En base a ello, y de acuerdo con la prohibición que tiene el Congreso de la República para crear o aumentar gastos públicos, establecida en el primer párrafo del artículo 79 de la Constitución Política del Perú, consideramos que la propuesta normativa podría devenir en un vicio de constitucionalidad.

3.5. Sobre opinión adicional

Se recomienda considerar la opinión técnica sobre el proyecto de ley de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), toda vez que se pretende aplicar sus disposiciones a los trabajadores del sector público.

IV. CONCLUSIÓN

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

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda remitir el presente informe y sus antecedentes a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que, por su intermedio, se remita Comisión de Ciencias, Innovación y Tecnología del Congreso República.

Es todo cuanto informo a usted para los fines que considere pertinentes.

Atentamente,

Diana Carolina Paul Fernández
Abogada
Oficina General de Asesoría Jurídica

Lima, 3 de agosto de 2020

Visto el informe, y con la conformidad de la funcionaria que suscribe, remítase el presente informe y sus antecedentes a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – Oficina G...

JOSE ELIAS MANTILLA VILLEGAS
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo