

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

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

Lima, 29 de julio de 2020

**INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

A : **JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ**  
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Referencia : Oficio N° D002618-2020-PCM-SC

Me dirijo a usted en relación con el documento de la referencia, mediante el cual la Secretaria de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, solicita emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, Nueva Ley que regula el teletrabajo (en adelante, el Proyecto), conforme a lo solicitado por el Presidente de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República a través del Oficio N° 095-2020-2021-CCIT/CR.

En tal sentido, se manifiesta lo siguiente:

**I. Competencias de SERVIR**

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

**II. Contenido de la propuesta normativa**

- 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 telecomunicaciones, en las entidades públicas o empresas privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.
- 2.2 Para dichos efectos, el Proyecto de Ley define el teletrabajo, sus alcances, los derechos y obligaciones laborales que nacen del teletrabajo, las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, el acuerdo para realizar el teletrabajo, el registro de los contratos, la jornada laboral, la seguridad y salud en el teletrabajo, entre otros.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: K8VF3ZV



- 2.3 En cuanto a la estructura del Proyecto de Ley, cabe indicar que este contiene catorce (14) artículos, siete (7) disposiciones complementarias finales y una (1) única disposición complementaria derogatoria.
- 2.4 Por su parte, la Exposición de Motivos señala que mediante Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR, se reguló el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por el uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones.
- Desde que se aprobaron dichos textos normativos, las tecnologías de la información y telecomunicaciones se han constituido en un medio indispensable para el desarrollo de los países. Por ello es que se ha intensificado su aplicación en los ámbitos públicos y privados. De esta manera, el teletrabajo constituye una opción laboral que promueve y brinda protección a los derechos fundamentales, debido a que permite crear fuentes de trabajo.
- 2.5 Según refiere la Exposición de Motivos un aspecto importante para la modalidad de teletrabajo es el referido al acceso al servicio de internet. Por ello, resulta importante que el Estado trabaje en dotar a las familias tanto de electricidad como de servicio de internet. Más aún, a la fecha, encontrándonos enfrentando la pandemia del COVID-19 existe la necesidad de reforzar el teletrabajo, con el fin que sea adoptado por la mayoría de entidades públicas y empresas privadas.
- 2.6 En relación con el análisis costo - beneficio se señala que el Proyecto de Ley "(...) 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 trabajadores, ahorro en desplazamiento de los teletrabajadores, mejorará la opinión del trabajador respecto a la entidad pública o empresa privada, puede aumentar la productividad, reduce costes en infraestructura, permite integrar a personas con discapacidad y atrae más talento".

### III. Análisis de la propuesta normativa

- 3.1 El Proyecto de Ley plantea emitir una nueva Ley que regule el teletrabajo y derogar la vigente Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su Reglamento. En ese sentido, para facilitar la comparación de ambos textos, en la parte pertinente, se adjunta la siguiente tabla:

Proyecto de Ley	Ley N° 30036
<p><b>Artículo 1. Objeto de la Ley</b> La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de <u>medios tecnológicos, informáticos</u> o de telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas o empresas privadas, promoviendo políticas públicas para garantizar su desarrollo.</p>	<p><b>Artículo 1. Objeto de la Ley</b> 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><b>Artículo 2.- Definición de teletrabajo</b> 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. <u>Los servicios en el caso del teletrabajo son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones</u>, 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><b>Artículo 2.- Definición de teletrabajo</b> 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>



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

<p>Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo, la provisión por el empleador <u>o por el teletrabajador</u> de los medios físicos, métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p>	<p>informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p>
<p><b>Artículo 3. Alcances de la presente ley</b> (...)</p>	
<p><b>Artículo 4. Derechos y obligaciones laborales</b> El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos de los trabajadores <u>bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública</u>. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.</p>	<p><b>Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales</b> 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.</p>
<p><b>Artículo 5. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos</b> 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, <u>no es obligación del empleador compensar los gastos, incluidos el servicio de telecomunicación</u>.</p>	<p><b>Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos</b> 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 trabajo</p>
<p><b>Artículo 6. Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo</b> (...)</p>	
<p><b>Artículo 7. Del acuerdo para realizar teletrabajo</b> <u>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, sujeta 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.</u> Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo. Asimismo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios <u>de forma presencial a teletrabajo</u>, 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. <u>En caso que el empleador decida cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo o viceversa, se debe realizar previo aviso por escrito al teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles.</u></p>	<p><b>Artículo 4.- Carácter voluntario y reversible del teletrabajo</b> 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.</p>
<p><b>Artículo 8. De la jornada laboral</b></p>	



(...)	
<b>Artículo 9. De la desconexión de la jornada laboral</b>	
(...)	
<b>Artículo 10. De las cláusulas adicionales a establecerse al momento de la contratación</b>	
(...)	
<b>Artículo 11. De la seguridad y salud en el teletrabajo</b>	
(...)	
<b>Artículo 12. De la concurrencia a las instalaciones</b>	
(...)	
<b>Artículo 13. Del registro de los contratos</b>	
(...)	
<b>Artículo 14. Del teletrabajo en casos especiales</b>	
(...)	

3.2 De la citada tabla, se advierte que el Proyecto de Ley plantea válidamente los siguientes cambios:

- a) El teletrabajador puede proveer los medios físicos, informáticos, entre otros. Este reconocimiento marca una diferencia sustancial con el vigente texto normativo, donde es el empleador quien debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Dicha disposición, en diversos casos, limitaba la aplicación del teletrabajo en las entidades públicas, por lo que su apertura para que sea el teletrabajador quien también se encuentre en la posibilidad de proveer los medios físicos, informáticos u otros.
- b) Se reconoce que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública. Este reconocimiento a todos los regímenes laborales marca una diferencia importante con el vigente texto normativo que únicamente mencionaba al régimen laboral de la actividad privada.

3.3 Sin embargo, cabe indicar que el Proyecto de Ley ni su Exposición de Motivos dejan en claro:

- a) Si el teletrabajo, como modalidad especial de prestación de servicios: (i) es dispuesto por el empleador, en función a las necesidades de la entidad<sup>1</sup>; (ii) es pactado entre empleador y trabajador<sup>2</sup>; (iii) bajo determinados supuestos, en algunos casos puede ser impuesto por el empleador; y, en otros casos puede ser pactado entre el empleador y su trabajador.
- c) Si la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo que el empleador puede establecer para su teletrabajador que no se encuentra bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad que desarrolle sus funciones<sup>3</sup>, significa que podría exigirle trabajar más allá de la jornada máxima que establece la Constitución Política del Perú, la cual es de ocho (8) horas días o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.
- d) Qué se entiende por "tiempo de desconexión"<sup>4</sup>, debido a que no queda claro si es parte del tiempo de descanso del teletrabajador o es un sinónimo de dicho tiempo de descanso.

<sup>1</sup> Según artículo 3 del Proyecto de Ley.

<sup>2</sup> Conforme al artículo 7 del Proyecto de Ley.

<sup>3</sup> Ver: párrafo cuarto del artículo 8 del Proyecto de Ley.

<sup>4</sup> Se encuentra regulado en el artículo 9 y literal f) del artículo 10 del proyecto de Ley.



- e) En qué cifras, estadísticas u otros se sustenta el porcentaje inicial del 20% del total de trabajadores que las entidades públicas se encuentran obligadas a implementar bajo la modalidad de teletrabajo. Sustentar este porcentaje es necesario, debido a que requiere previamente verificar si todas las entidades cuentan con puestos teletrabajables en el porcentaje del 20%. De lo contrario, estaríamos ante una disposición que devendría en imposible de cumplir.

3.4 De otro lado, en relación con el Proyecto de Ley resulta necesario que este:

- a) Revalúe la redacción del tercer párrafo del artículo 7 del Proyecto de Ley "(...) el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios, de forma presencial a teletrabajo" debido a que si el supuesto es que el teletrabajador puede solicitar la reversión de la prestación de sus servicios, dicha solicitud únicamente puede ser de teletrabajo a trabajo presencial.
- b) Considere que la reglamentación de la nueva ley de teletrabajo en el sector público le corresponde a SERVIR, en su condición de ente rector del SAGRH. En consecuencia, para su refrendo se deberá considerar a la Presidencia de Consejo de Ministros.

3.5 Sin perjuicio de lo expuesto, cabe anotar que mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se estableció la modalidad del trabajo remoto, que se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita<sup>5</sup>.

Cabe resaltar que el citado decreto de urgencia regula también la aplicación del trabajo remoto, las obligaciones del empleador y trabajador, así como los equipos y medios para su desarrollo. Considerando que dicha regulación es similar al Proyecto de Ley se recomienda su revaluación a fin de ser replicadas en este último.

3.6 Por último, se requiere solicitar la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a quien compete pronunciarse respecto de los alcances que el Proyecto de Ley tendría en el sector privado.

#### IV. Conclusiones

En relación con el Proyecto de Ley, no lo encontramos conforme, debiendo tener en consideración lo siguiente:

- 4.1 El Proyecto de Ley plantea válidamente los siguientes cambios: (i) El teletrabajador puede proveer los medios físicos, informáticos, entre otros; (ii) el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública.
- 4.2 El Proyecto de Ley ni su Exposición de Motivos dejan en claro: (i) si el teletrabajo, como modalidad especial de prestación de servicios es dispuesto por el empleador, es pactado entre empleador y trabajador; o, si bajo determinados supuestos, en algunos casos puede ser impuesto por el

<sup>5</sup> Ver: artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

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

empleador; y, en otros casos puede ser pactado entre el empleador y su trabajador; (ii) si la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo que el empleador puede establecer para su teletrabajador que no se encuentra bajo supervisión o control funcional, significa que podría exigirle trabajar más allá de la jornada máxima que establece la Constitución Política del Perú; (iii) qué se entiende por 'tiempo de desconexión'; (iv) en qué cifras, estadísticas u otros se sustenta el porcentaje inicial del 20% del total de trabajadores que las entidades públicas se encuentran obligadas a implementar bajo la modalidad de teletrabajo.

- 4.3 Resulta necesario que el Proyecto de Ley: (i) revalúe la redacción del tercer párrafo del artículo 7; (ii) considere que la reglamentación de la nueva ley de teletrabajo en el sector público le corresponde a SERVIR, en su condición de ente rector del SAGRH.
- 4.4 El Decreto de Urgencia N° 026-2020 estableció la modalidad del trabajo remoto, cuya regulación es similar al teletrabajo, por lo que se recomienda su evaluación a fin de replicar las disposiciones que resulten pertinentes, en el Proyecto de Ley.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **K8VF3ZV**