

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

COMISIÓN DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA Período Anual de Sesiones 2021-2022

DICTAMEN 11

Señora presidenta:

Ha sido remitido para estudio y dictamen de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, de conformidad con los artículos 34 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, las siguientes iniciativas:

- El **Proyecto de Ley 1046/2021-CR¹**, presentado por el **grupo parlamentario Avanza País - Partido de Integración Social**, a iniciativa de la **congresista Adriana Josefina Tudela Gutiérrez**, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TLC).
- El **Proyecto de Ley 1292/2021-CR²**, presentado por el **grupo parlamentario Perú Libre**, a iniciativa del **congresista Flavio Cruz Mamani**, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediadas por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

La congresista **Adriana Josefina Tudela Gutiérrez** sustentó el **Proyecto de Ley 1046/2021-CR** ante el Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, en su Décima Segunda Sesión Ordinaria del 9 de febrero. Asimismo, los funcionarios del **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE** y de la **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR** emitieron opinión técnica y legal ante el Pleno de la Comisión, en su Décima Tercera Sesión Ordinaria del 16 de febrero. Finalmente, las abogadas **Brenda Sparrow Alcazar**, Jefa de Asuntos Regulatorios de ComexPerú, y **Adriana Tapia Quintanilla**, Gerente en el área Laboral de PwC (PricewaterhouseCoopers) emitieron opinión especializada respecto a la nueva Ley del Teletrabajo, oportunidades y desafíos, ante el Pleno de la Comisión el 9 y 16 de febrero del presente año, respectivamente.

¹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/OTcxMw==/pdf/PROYECTO%20DDE%20LEY%201046-2021-CR>

² <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTQwNDU=/pdf/PL0129220220211>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Luego del análisis y debate correspondiente la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, en su **Décima Quinta Sesión Ordinaria [modalidad virtual]**, del **9 de marzo de 2022**, realizada en la sala de reuniones de la plataforma³ de videoconferencia del Congreso de la República, acordó por **UNANIMIDAD/MAYORÍA** aprobar⁴ el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la *Ley del teletrabajo*, con el voto favorable de los congresistas:

Presentaron licencia los señores congresistas -----

Se aprueba el presente dictamen por las siguientes consideraciones:

1. **La Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo no ha cumplido con los propósitos esperados, convirtiéndose en una norma invisible y poco atractiva** para las entidades de la administración pública y para el sector privado. La poca eficacia de dicha ley revela la **necesidad de realizar una reforma para impulsar el uso intensivo del teletrabajo**.
2. Ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ni la Autoridad Nacional del Servicio Social (Servir) se han ocupado de promocionar eficientemente o, en todo caso, **perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo**, toda vez que, a marzo de 2020, sólo se tenían registrados como teletrabajadores a aproximadamente 2,000 trabajadores (*el 0,1% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica*), de los 34,000 trabajadores estimados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es decir, solo se alcanzó un 5.8% del objetivo propuesto, **en consecuencia, la evaluación de la efectividad de la norma y de su implementación es deficiente**. A raíz de esta situación el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 tiene como objetivo revisar y actualizar la regulación del teletrabajo para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral, no obstante, el Poder Ejecutivo no ha logrado plantear una propuesta legislativa para resolver este problema, situación que el Congreso de la República lo está asumiendo con responsabilidad.

³ Según lo establecido en los artículos 27-A y 51-A del Reglamento del Congreso de la República. Se utilizó la herramienta de *Microsoft Teams*.

⁴ Se solicitó autorización para la ejecución de los acuerdos, aprobándose por UNANIMIDAD, considerando la dispensa del trámite de aprobación del acta y de su lectura.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

3. A raíz del COVID-19, el teletrabajo, bajo la figura del trabajo remoto (modalidad que se introdujo especialmente para la pandemia), se ha consolidado y, además, ha fortalecido el mercado laboral por el uso intensivo de las tecnologías digitales. En consecuencia, es una oportunidad para que la cifra de, aproximadamente, 248,000 teletrabajadores, registrados a setiembre de 2021, pueda incrementarse en el tiempo y ser la línea de base para seguir impulsando del teletrabajo en el Perú. Pero, para ello, **resulta necesario reformar la regulación del teletrabajo.**
4. Finalmente, porque se debe perfeccionar la Ley que regula el teletrabajo en los siguientes aspectos:
 - a. El derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites por el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar.
 - b. Regular en lo posible los problemas de ciberseguridad y de confidencialidad de la información empleados por el teletrabajador.
 - c. Regular que las horas de trabajo efectivas logren los resultados esperados, considerando la flexibilidad de la distribución horaria de la jornada laboral, es decir, lograr el equilibrio entre el tiempo Vs. resultados.
 - d. Regular en lo posible el trabajo en sobretiempo del teletrabajador.
 - e. Regular la identificación de posiciones y perfiles adecuados que migren al teletrabajo en las instituciones y las empresas privadas y las entidades de la administración pública.
 - f. Mantener la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.
 - g. Regular la formación y capacitación permanente de los teletrabajadores.
 - h. Regular los problemas de supervisión en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, flexibilizando la identificación de riesgos cuando el teletrabajador cambie de lugar habitual de teletrabajo.
 - i. Regular la compensación de gastos incurridos por el teletrabajador y participar de la provisión de los materiales informáticos.
 - j. Regular la promoción de políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, a las mujeres gestantes, lactantes, para ello se debe incrementar la oferta de empleos para este sector de ciudadanos.
 - k. Regular el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
 - l. Preferentemente, considerar para la administración pública, la gestión por resultados en el teletrabajo.
 - m. Regular la flexibilidad del lugar habitual del teletrabajo.
 - n. Regular para impulsar un Estado más inclusivo a través del teletrabajo.
 - o. Regular para promover la transformación digital del país.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes

El **Proyecto de Ley 1046/2021-CR** ingresó al Área de Trámite Documentario el 21 de diciembre de 2021, fue decretado y recibido por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 23 de diciembre, como primera y segunda comisión dictaminadora, respectivamente.

El **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** ingresó al Área de Trámite Documentario el 11 de febrero de 2022, fue decretado y recibido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología el 21 de febrero, como primera y segunda comisión dictaminadora, respectivamente.

Respecto a los antecedentes legislativos, de la revisión sistemática de iniciativas legislativas presentadas en períodos parlamentarios anteriores, y tal como lo refiere la autora del **Proyecto de Ley 1046/2021-CR**, se ha identificado el **Proyecto de Ley 5408/2020-CR**⁵, presentado por el grupo parlamentario Acción Popular, en junio del 2020, mediante el cual se propuso crear una nueva ley que regulase el teletrabajo, siendo derivado para su estudio y pronunciamiento de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología de ese entonces. El 9 de setiembre del 2020 este grupo especializado aprobó el dictamen⁶ por unanimidad.

Durante el debate del pronunciamiento de la Comisión en el Pleno del Congreso de la República del 21 de mayo de 2021, se presentó un texto sustitutorio⁷ consensuado previamente por el entonces presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, acumulándose también al dictamen los proyectos de ley siguientes:

- El **Proyecto de Ley 5908/2020-CR**⁸, mediante el cual se propuso la *Ley del Teletrabajo*, presentado por el grupo parlamentario Partido Morado.
- El **Proyecto de Ley 6038/2020-CR**⁹, mediante el cual se propuso la *Ley sobre derechos en el contexto digital para teletrabajo – desconexión digital*, presentado por el grupo parlamentario Podemos Perú.

⁵ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL05408.pdf

⁶ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictamenes/Proyectos_de_Ley/05408DC02MAY20200917.pdf

⁷ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Texto_Sustitutorio/Proyectos_de_Ley/TS05408-20210521.pdf

⁸ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05908-20200805.pdf

⁹ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06038-20200821.pdf

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- El **Proyecto de Ley 6710/2020-CR¹⁰**, mediante el cual se propuso la *Ley que incorpora la aplicación de los ajustes razonables a la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo*, presentado por el grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú - FREPAP.
- El **Proyecto de Ley 6711/2020-CR¹¹**, mediante el cual se propuso la *Ley que refuerza la protección socio-laboral de los trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares*, presentado por el grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú - FREPAP.
- El **Proyecto de Ley 7371/2020-CR¹²**, mediante el cual se propuso la *Ley que garantiza la supervisión adecuada de la jornada laboral en el teletrabajo*, presentado por el grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú - FREPAP.

El texto sustitutorio consensuado propuesto fue aprobado en sesión del Pleno del Congreso de la República del 21 de mayo de 2021, la Autógrafa de la Ley¹³ fue remitida al Poder Ejecutivo el 16 de junio de 2021. Posteriormente, el Poder Ejecutivo, mediante Oficio 408-2021-PR¹⁴, del 7 de julio de 2021, dirigido al Congreso de la República, formuló observaciones a la Autógrafa de Ley.

Las observaciones fueron derivadas a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología para su estudio y pronunciamiento. Este grupo especializado, mediante dictamen¹⁵ del 14 de julio de 2021, recomendó aprobar por insistencia la Autógrafa de Ley, proponiendo para un nuevo texto sustitutorio. No obstante, todo el esfuerzo llevado a cabo por el Congreso de la República anterior, este culminó sus funciones antes de poder someter a votación el dictamen por insistencia propuesto por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología

Finalmente, se observa que el **Proyecto de Ley 1046/2021-CR**, materia de evaluación, fue elaborado en base a los documentos emitidos al amparo del **Proyecto de Ley 5408/2020-CR**, y demás proyectos acumulados, así como del último texto sustitutorio propuesto por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, consensuado con el entonces presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, así como las modificaciones propuestas como resultado de las observaciones a la Autógrafa de Ley de la *Ley del Teletrabajo*.

¹⁰ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06710-20201201.pdf

¹¹ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06711-20201201.pdf

¹² https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07371-20210318.pdf

¹³ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Autografas/Ley_y_de_Resolucion_Legislativa/AU05408-20210616.pdf

¹⁴ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Observacion_a_la_Autografa/OBAU05408-20210707.pdf

¹⁵ https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictamenes/Proyectos_de_Ley/05408DC02MAY20210714.pdf

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

En consecuencia, el presente pronunciamiento incluirá en su fundamentación todo lo actuado a la fecha por este grupo especializado.

b. Opiniones solicitadas

Respecto al **Proyecto de Ley 1046/2021-CR** se han cursado las siguientes solicitudes de opinión:

FECHA	INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	RESPUESTAS
04-ENE-2022	Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio 287-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Secretaría de Gobierno y Transformación Digital	Oficio 291-2021-2022-CCIT/CR Oficio 467-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Oficio 292-2021-2022-CCIT/CR Oficio 468-2021-2022-CCIT/CR	SI
04-ENE-2022	Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 293-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 294-2021-2022-CCIT/CR Oficio 470-2021-2022-CCIT/CR	SI
04-ENE-2022	Ministerio de Producción	Oficio 295-2021-2022-CCIT/CR	SI
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Oficio 296-2021-2022-CCIT/CR Oficio 472-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022	Ministerio de Educación	Oficio 297-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio 299-2021-2022-CCIT/CR Oficio 474-2021-2022-CCIT/CR	SI
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas CONFIEP	Oficio 300-2021-2022-CCIT/CR Oficio 475-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022 04-FEB-2022	Sociedad Nacional de Industrias - SNI	Oficio 301-2021-2022-CCIT/CR Oficio 476-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022	Asociación de Gremios de la Pequeña Empresa del Perú	Oficio 302-2021-2022-CCIT/CR	NO
04-ENE-2022	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad	Oficio 303-2021-2022-CCIT/CR	NO
03-FEB-2022	Sociedad de Comercio Exterior del Perú COMEXPERÚ	Carta 42-2022/GG/ComexPerú	SI

Respecto al **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** no fue necesario requerir solicitudes de opinión, tal como lo recomienda el Informe de Admisibilidad¹⁶.

¹⁶ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTQwNzQ=/pdf/1A%20PL1292>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

c. Opiniones recibidas

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**, a través de su ministra, la abogada Betssy Betzabet Chávez Chino, emitió opinión mediante **Oficio N° 0242-2022-MTPE/1**, de fecha 24 de febrero de 2022, adjuntando el **Informe N° 0124-2022-MTPE/4/8** formulado por la Oficina General de Asesoría, dando **viabilidad** de la iniciativa legislativa, pero **con observaciones**.

Las conclusiones y recomendaciones del **Informe N° 0124-2022-MTPE/4/8** formulado por la Oficina General de Asesoría, son las siguientes:

V. CONCLUSIONES

Esta Oficina General, teniendo en cuenta las opiniones técnicas recibidas, considera lo siguiente en relación al proyecto de ley:

5.1 *De acuerdo con la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, resulta **viable con observaciones** lo establecido en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 del proyecto de ley.*

*Asimismo, para la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laboral de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta **viable con observaciones** el artículo 10 del proyecto de ley.*

5.2 *De acuerdo con la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, **resulta no viable el artículo 15** del proyecto de ley.*

VI. RECOMENDACIONES

6.1 *Sin perjuicio de las consideraciones vertidas en el análisis del presente informe, y teniendo en cuenta el contenido del proyecto de ley, se sugiere que el Congreso de la República considere la opinión técnica, conforme con sus competencias, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (...)*

[Los resaltado y subrayado es nuestro]

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil**, a través de su Presidenta Ejecutiva, la doctora Janery Boyer Carrera, emitió opinión mediante **Oficio N° 000062-2022-SERVIR-PE**, de fecha 11 de febrero de 2022, adjuntando el **Informe N° 000048-2022-SERVIR-GPGSC** y el **Informe N° 000187-2022-SERVIR-GPGSC** formulado por

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, sin oponerse a la viabilidad de la iniciativa legislativa, pero con recomendaciones.

Las conclusiones del Informe N° 000187-2022-SERVIR-GPGSC, formulado por Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, son las siguientes:

"IV. Conclusiones

Con relación al Proyecto de Ley N° 349-2021-CR, Nueva Ley de Teletrabajo, opinamos lo siguiente, respecto a su aplicación en el servicio civil:

6.2 El proyecto de ley plantea la necesidad de actualizar la regulación del teletrabajo; estableciendo entre otros aspectos, que: i) la aplicación del teletrabajo en el caso de determinadas poblaciones en situación de discapacidad, responsables del cuidado de familiares en situación de discapacidad, o en estado grave, madres gestantes y en período de lactancia, soliciten unilateralmente la aplicación de la modalidad de trabajo, y la oposición de la entidad se sujeta a responsabilidad. Sobre el particular, en lo que respecta al servicio civil, debemos indicar que la aplicación del teletrabajo requiere de determinadas condiciones como el uso de herramientas de trabajo, equipos y que la entidad, o de existir limitaciones, el servidor civil deba estar en capacidad de aportarlos para el cumplimiento debido de las funciones de trabajo, por lo que, la aplicación del teletrabajo no podría derivar solo de la decisión unilateral del servidor público.

Por otro lado, el proyecto de ley propone que el teletrabajador debe atender a los requerimientos del empleador, y de no cumplir ello, conlleva a sanciones disciplinarias, de ser el caso. Al respecto, debemos señalar que, en cuanto al régimen disciplinario del sector público, de acuerdo con el Artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, se contempla como falta de carácter disciplinario la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores. En ese marco, la propuesta normativa, crearía como falta a un supuesto ya contemplada en la Ley del Servicio Civil, afectando con ello el Principio de Tipicidad.

6.3 La regulación del teletrabajo en el sector público debe estar enfocada en el cumplimiento de determinados objetivos que coadyuven a la generación de beneficios otorgados a la ciudadanía a través de las intervenciones públicas (prestación de servicios, entrega de bienes y regulaciones).

6.4 En ese marco, se reconoce la necesidad de emitir una regulación en materia de teletrabajo aplicable en el Sector Público, dadas las particularidades del servicio civil que lo diferencian sustancialmente del empleo en el sector privado, dado su enfoque de orientación a satisfacer las necesidades de los/las ciudadanos/as

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

mediante las intervenciones públicas (prestación de servicios, entrega de bienes y regulaciones), para lo cual se propone un articulado específico que permita abordar las necesidades de promover una gestión por resultados, eliminar barreras geográficas, promover la conciliación de vida familiar y laboral, alcanzar un Estado más inclusivo e incentivar la transformación digital del Estado."

[Los resaltado y subrayado es nuestro]

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN - PRODUCE

El **Ministerio de la Producción**, a través del ministro, el señor Jorge Luis Prado Palomino, remitió el **Oficio N° 0000047-2022-PRODUCE/DM**, de fecha 7 de febrero de 2022, adjuntando el **Informe N° 0000095-2022-PRODUCE/OGAJ** formulado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, señalando que **no les corresponde emitir opinión** respecto de la iniciativa legislativa. Las conclusiones y recomendaciones del **Informe N° 0000095-2022-PRODUCE/OGAJ** son las siguientes:

"IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 *En atención al Proyecto de Ley N° 1046/2021-CR, Nueva Ley del Teletrabajo contiene aspectos que no son parte de las funciones y competencias del sector Producción, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1047, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción y el Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, y modificatoria, por lo que no corresponde emitir opinión sobre el referido Proyecto de Ley, sin perjuicio que la Comisión Dictaminadora solicite opinión a las dependencias correspondientes, esto es, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Presidencia del Consejo de Ministros.*

4.2 *Con la finalidad de brindar mayores alcances respecto de lo señalado en el párrafo precedente, se recomienda considerar los comentarios señalados en los numerales 3.17 al 3.26 del presente Informe, así como lo expuesto en los informes técnicos de sustento, los cuales se declaran parte integrante del presente informe en calidad de opiniones técnicas.*

SOCIEDAD DE COMERCIO EXTERIOR DEL PERÚ - COMEXPERÚ

La **Sociedad de Comercio Exterior del Perú**, a través de su gerente general, la doctora Jessica Luna Cárdenas, a iniciativa propia emitió opinión mediante **Carta N° 42-2022/GG/COMEXPERU**, de fecha 3 de febrero de 2022, sin oponerse a la **viabilidad** de la iniciativa legislativa, pero **con recomendaciones** y concluyendo con lo siguiente:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

"Consideramos que resulta de suma importancia, más aún en tiempos de reactivación económica, que la regulación del teletrabajo se adecúe a la realidad y promueva el uso de esta modalidad, propiciando un incremento en la productividad y competitividad."

En este sentido, lo propuesto en el Proyecto introduce mejoras importantes a la regulación existente, con el objetivo de generar eficiencias en el mercado laboral peruano, poniendo énfasis en el trabajador, en forma particular, y en grupos considerados vulnerables, como los discapacitados".

[Los resaltado y subrayado es nuestro]

CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CGTP

La **Confederación General de Trabajadores del Perú**, a través de su secretario general y secretario de defensa, señores Gerónimo López Sevillano y Moisés Vega Romero, respectivamente, emitieron opinión mediante **Carta N°010-2022-DL/CGTP**, de fecha 09 de febrero de 2022, sin oponerse a la **viabilidad** de la iniciativa legislativa, pero **con observaciones** específicamente en los artículos 11 y 12, con las siguientes consideraciones:

(...)

*La redacción del Artículo 11° regula para el caso de los trabajadores del sector privado, que el empleador provee al trabajador de los equipos y herramientas de trabajo y se encuentran calificados como **condición de trabajo**, así mismo mantenimiento y capacitación sobre el uso de los mismos.*

Lo cual difiere para el tratamiento de los trabajadores del sector público, donde si no hay disponibilidad de equipos, el trabajador aporta sus propios equipos, sin lugar a compensación por parte del empleador ni tampoco se toma en cuenta del espacio que ocupa en su vivienda que debería contener el proyecto.

(...)

La redacción del Artículo 12° regula para el caso de los trabajadores del sector privado, que el empleador compensará al trabajador gastos de energía e internet.

Lo cual difiere para el tratamiento de los trabajadores del sector público, donde los costos solo de internet (no dice energía) dependerá de la disponibilidad presupuestaria.

*En ese sentido, advertimos en los artículos 11° y 12° del proyecto de ley, materia de la presente, **existe un trato diferenciado entre trabajadores del sector privado y público**, pues solo ... (ilegible) mantenimiento de herramientas de trabajo, más no al trabajador estatal, **lo cual evidentemente contraviene el derecho humano a la igualdad.***

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

Es menester precisar que la obligación de tratar igual en las relaciones laborales es una derivación de la garantía de igualdad consagrada por la constitución y principios universalmente reconocidos por los pactos y tratados internacionales sobre derechos humanos, asimismo, se debe tener en cuenta que ambos trabajadores del sector público y privado hacen uso de una parte de su vivienda para el trabajo que tienen que realizar y por ello el proyecto debe tener en cuenta dicho presupuesto para el pago del uso del espacio de la vivienda.”

[Los resaltado y subrayado es nuestro]

OPINIONES CIUDADANAS

En el Sistema de Proyectos de Ley del Congreso de la República, hasta la aprobación del presente dictamen, se encuentra registrada una opinión ciudadana¹⁷ respecto al **Proyecto de Ley 1046/2021-CR**, en los siguientes términos:

“Deben incluir el trabajo remoto dentro de este proyecto de ley, ya que existe duplicidad, debiendo preponderar el teletrabajo”.

Asimismo, se encuentra registrada la opinión de la ciudadana **Jacqueline Regaza Vega**, respecto al **Proyecto de Ley 1292/2021-CR**, con fecha 15 de febrero del 2022, en los siguientes términos:

“Art 13 Podría incluirse a personas que tienen enfermedades o tratamiento médico en especial oncológico o personas que tienen a cargo personas hijos menores con discapacidad o tratamiento oncológico a fin de no dejar de trabajar y poder apoyar a sus menores hijos es esencial para su recuperación. Pensando en que muchos pueden tener que trasladarse a provincia o de provincia por tratamiento dar esa facilidad del trabajo remoto.”

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

PROYECTO DE LEY 1046/2021-CR

Cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 y en el numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República y propone un texto legal con el título “Nueva Ley del teletrabajo”. Tiene por objeto regular el teletrabajo,

¹⁷ A criterio de la Secretaría Técnica, se reserva los datos del ciudadano.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC). Entre los aspectos más relevantes del proyecto de ley se encuentran los siguientes: 1) Definición de teletrabajo (Artículo 2); 2) Ámbito de aplicación (Artículo 3); 3) Derechos y obligaciones (Capítulo II); 4) Implementación del teletrabajo (Capítulo III); 5) Entrega, uso y cuidado de los equipos, herramientas de trabajo y la compensación de gastos (Capítulo IV); 6) Tiempo de trabajo y descanso (Capítulo V); 7) Seguridad y salud en el teletrabajo (Capítulo VI); 8) Otros aspectos (Capítulo VII).

Además, el proyecto normativo cuenta con cuatro (4) disposiciones complementarias finales referidas a: i) la adecuación de la norma; ii) avances de la implementación de la ley; iii) financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública; y, iv) la reglamentación. Por último, mediante la Única Disposición Complementaria Derogatoria se establece la derogación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2015-TR.

La autora de la iniciativa sustenta su propuesta en la sección “*Exposición de Motivos*”, señalando que, en la actualidad, por la pandemia del COVID-19, se ha hecho necesario reforzar la figura del teletrabajo, refiriéndose al estudio de *Technology Landscape 2020*, que estimó que para el 2020 uno de cada dos trabajadores realizaría sus labores desde casa o en algún otro lugar, mas no en una oficina; sin embargo, hasta diciembre de 2019, los teletrabajadores en el Perú ascendían a 2,116 de un total de 3,815,692 trabajadores, evidenciándose que la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, no había logrado la promoción del teletrabajo, en razón de ello el Poder Ejecutivo tuvo que normar el trabajo remoto (Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR), por lo tanto, se considera necesario modificar la regulación vigente del teletrabajo.

Por otro lado, la autora detalla los antecedentes legislativos respecto a la materia debatida en el Período de Sesiones 2020-2021, considerando necesario continuar con el procedimiento correspondiente para promover y lograr la aprobación de esta iniciativa legislativa en el presente periodo legislativo. Así, el presente proyecto se nutre de los documentos emitidos al amparo del Proyecto de Ley 5408/2020-CR, y demás proyectos acumulados, así como del último texto sustitutorio propuesto por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, mismo que, a su vez, fue redactado sobre la base del texto sustitutorio aprobado por el ex presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y por el anterior Pleno de la República.

El proyecto de ley contiene una sección titulada “*Efecto de la vigencia de la norma en nuestra legislación nacional*”, precisando que *La presente propuesta legislativa deroga Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, aprobada el 5 de junio de 2013 y, en consecuencia, deja sin efecto su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR del 3 de*

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

noviembre de 2015. También incluye una sección titulada “Análisis costo – beneficio” en donde la autora detalla una lista de beneficios sociales y económicos que obtendrá la ciudadanía, la inversión privada y la administración pública, además, de las razones de por qué sería una iniciativa que no irrogaría gastos, concluyendo que *la presente propuesta legislativa provee a los teletrabajadores y a sus empleadores de beneficios como la seguridad jurídica, la reducción de los costos operativos, la protección a la vida y la salud (física y mental) y la formalización del trabajo en el Perú. Por el otro lado, no existen costos obligatorios impuestos a los entes privados, las entidades públicas o los teletrabajadores.*

Finalmente, se señala que el proyecto de ley tiene relación directa con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, referida al acceso al empleo pleno, digno y productivo (Política 14), a la búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica (Política 18) y a la sociedad de la información y sociedad del conocimiento (Política 35).

PROYECTO DE LEY 1292/2021-CR

Cumple con los requisitos formales señalados en el artículo 75 y en el numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República y propone un texto legal con el título “Ley del teletrabajo”. Tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediados por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs). Entre los aspectos más relevantes del proyecto de ley se encuentran los siguientes: definición de teletrabajo (Artículo 2); ámbito de aplicación (Artículo 3); igualdad de trato (Artículo 4); del lugar de prestación del teletrabajo (Artículo 5); del contrato para establecer el teletrabajo (Artículo 6); del equipamiento (Artículo 7); de la jornada laboral (Artículo 8); de la desconexión digital (Artículo 9); de la supervisión (Artículo 10); de la capacitación (Artículo 11); del acceso a la instalación de la entidad (Artículo 12); del teletrabajo y la inclusión (Artículo 13) y de la seguridad de la información (Artículo 14). Además, el proyecto normativo cuenta con una (1) disposición complementaria final referida a la reglamentación. Por último, mediante la Única Disposición Complementaria Derogatoria del proyecto de ley se establece la derogación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

El autor de la iniciativa sustenta su propuesta en la sección “Exposición de Motivos”, detallando los antecedentes del teletrabajo en el Perú, que debido a la pandemia del COVID-19 se prefirió normar el trabajo remoto (Decreto Supremo 044-2020-PCM) a pesar de contarse con una Ley del Teletrabajo (Ley 30036), consecuentemente concluye que urge la necesidad de legislar una nueva Ley de Teletrabajo como sustituto natural del trabajo remoto, para su aplicación una vez culminado el estado de emergencia. Asimismo, se describe la evolución del teletrabajo en el Perú en estos últimos tiempos, resaltando que a setiembre del 2021 se habían registrado un total

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

de 248 mil teletrabajadores, la actividad económica de servicios concentró el 81.1% del total de teletrabajadores, siendo los estadísticos y financieros (27 mil), los profesores de universidades (26 mil) y los de servicios administrativos (20 mil) las tres ocupaciones que concentraron alrededor del 30% del total de teletrabajadores.

Por otro lado, el autor detalla el impacto que ha ocasionado a la implementación del trabajo remoto y del teletrabajo, refiriéndose que principalmente son las implicaciones en la flexibilidad y autonomía del trabajo, la intensidad del trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en las condiciones de salud y seguridad, cuyos efectos, según las características personales y los trabajos, brindan diferentes oportunidades y riesgos en términos de inclusión del trabajo para diferentes grupos de trabajadores; asimismo, respecto a la productividad, equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento de la entidad, los costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. También, lista los países que ya cuentan con leyes relacionadas en el teletrabajo, constituyéndose en jurisprudencia para la presente evaluación.

El proyecto de ley contiene una sección titulada “*Impacto de la norma en la legislación laboral*”, precisando que *La presente iniciativa legislativa no contraviene la actual legislación sobre la materia, más bien busca adecuar la actual Ley del Teletrabajo al contexto de la emergencia sanitaria mundial originada por la pandemia COVID-19*. También incluye una sección titulada “*Análisis costo – beneficio*” en donde el autor detalla como beneficios a los siguientes: aumento de la productividad; reducción de contaminación ambiental, inclusión laboral, disminución de estrés, reducción de gastos y mejora de objetivos.

Finalmente, se señala que el proyecto de ley tiene relación directa con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, referidas a: promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; acceso al empleo pleno, digno y productivo; sociedad de la información y sociedad del conocimiento; y acceso al empleo pleno, digno y productivo.

III. MARCO NORMATIVO

El análisis de los proyectos de ley se sustenta en el siguiente marco normativo, que propone las políticas, disposiciones y lineamientos relacionados con el trabajo remoto y teletrabajo:

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- **Ley 30036**, Ley que regula el teletrabajo; y su reglamento.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- **Ley 29381**, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias (LOF del MTPE).
- **Ley 28044**, Ley General de Educación.
- **Ley 30057**, Ley del Servicio Civil.
- **Ley 29783**, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Ley 29973**, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- **Decreto de Urgencia 026-2020**, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- **Decreto Supremo 010-2020-TR**, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19.

IV. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

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

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

- i) **¿Cuál es la justificación de la acumulación de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR?**
- ii) **¿Existe materia legible en la iniciativa legislativa?**
- iii) **¿Cuál es la situación actual del teletrabajo en el Perú?**
- iv) **¿Qué desafíos y oportunidades afronta el teletrabajo?**
- v) **¿Es viable la iniciativa legislativa?**
- vi) **¿Se requiere perfeccionar la iniciativa legislativa?**

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

i. ¿Cuál es la justificación de la acumulación de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR?

Los proyectos de ley bajo análisis incluyen en su fórmula legal textos normativos que proponen **regular el teletrabajo** y guardan gran similitud en su propósito, con diferente redacción, tal como se puede apreciar en la **Tabla 01**.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

TABLA 01: Similitudes en los proyectos de ley que proponen regular el teletrabajo

PROYECTO DE LEY 1046/2021-CR Nueva Ley del Teletrabajo	PROYECTO DE LEY 1292/2021-CR ¹⁸ Ley del Teletrabajo
CAPÍTULO I Aspectos generales	Artículo 1. Objeto de la Ley
Artículo 1. Objeto de la Ley	
Artículo 2. Definición de teletrabajo	Artículo 2. Definición de teletrabajo “(…)” 2. Teletrabajo Híbrido: Con contrato laboral que alternan sus labores entre la entidad y un lugar fuera de ella usando la tecnología para dar cumplimiento a sus servicios”.
Artículo 3. Ámbito de aplicación	Artículo 3. Ámbito de aplicación de la presente Ley
CAPÍTULO II Derechos y obligaciones	Artículo 4. Igualdad de trato
Artículo 4. Derechos del teletrabajador	
Artículo 5. Obligaciones del teletrabajador	
Artículo 6. Obligaciones del empleador	Artículo 11. De la capacitación Artículo 14. De la seguridad de la información
CAPÍTULO III Implementación del teletrabajo	
Artículo 7. Aplicación del teletrabajo	
Artículo 8. Lugar donde se realiza el teletrabajo	Artículo 5. Del lugar de prestación del teletrabajo El lugar de prestación de servicios del trabajador para el teletrabajo es el que determinen las partes y podrá ser el domicilio u otro lugar elegido libremente por el trabajador para el cumplimiento de sus funciones dentro del territorio nacional.
Artículo 9. Contenido mínimo del acuerdo o variación de teletrabajo	Artículo 6. Del contrato para establecer el teletrabajo
Artículo 10. Aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, de las madres gestantes y lactantes y de los padres que conviven con las madres gestantes y lactantes	Artículo 13. Teletrabajo y la inclusión
CAPÍTULO IV Entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas de trabajo y la compensación de gastos	Artículo 7. Del equipamiento (…)” Quando el teletrabajador, brinda sus recursos tecnológicos para dar cumplimiento a sus labores no es obligación del empleador compensar los gastos derivados de sus funciones.
Artículo 11. Reglas sobre la entrega, uso y cuidado de equipos y herramientas de trabajo	
Artículo 12. Compensación de gastos	
CAPÍTULO V	Artículo 8. De la jornada laboral

¹⁸ Solo se transcriben los aspectos que no incluyen, o son contrarios, al Proyecto de Ley 1046/2021-CR

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Tiempo de trabajo y descanso Artículo 13. Jornada y horario de trabajo	
Artículo 14. Derecho a la desconexión digital	Artículo 9. De la desconexión digital
	Artículo 10. De la supervisión <i>La entidad puede poner en marcha medidas de supervisión para que los teletrabajadores cumplan con sus objetivos trazados, incluso a través de medios telemáticos, siempre con respeto a la dignidad del trabajador.</i> <i>El uso de las cámaras de video y micrófonos se podrá implementar de manera extraordinaria o cuando la naturaleza de las funciones realizadas por el teletrabajador lo requiera.</i>
CAPÍTULO VI Seguridad y salud en el teletrabajo Artículo 15. Seguridad y salud en el trabajo	
CAPÍTULO VII Otros aspectos Artículo 16. Concurrencia al centro de trabajo	Artículo 12. Del acceso a la instalación de la entidad
Artículo 17. Registro e implementación del teletrabajo	
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL
PRIMERA. Adecuación	
SEGUNDA. Avances de la implementación de la ley	
TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública	
CUARTA. Reglamentación	ÚNICA. Reglamentación
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA	DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA
ÚNICA. Derogación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo	ÚNICA. Derogación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo

Como se observa solo los artículos 2, 5, 7 y 10 del **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** consideran propuestas **divergentes** (teletrabajo solo en el territorio nacional, no compensación por uso de equipos y uso de cámara para supervisión) y **complementarias** (teletrabajo híbrido y supervisión en el teletrabajo) a lo propuesto por el **Proyecto de Ley 1046/2021-CR**; las propuestas normativas de los demás articulados ya están contenidas en esta última iniciativa legislativa. En consecuencia, el presente pronunciamiento se sustenta fundamentalmente en el Proyecto de Ley 1046/2012-CR y, en la sección correspondiente, se evaluará la pertinencia, o no, de incorporar las propuestas contenidas en los artículos 2, 5, 7 y 10 del Proyecto de Ley 1292/2021-CR.

Entonces, siendo ello así, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, ajustándose al Reglamento del Congreso de la República y a la práctica y

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

hermenéutica parlamentaria que establece que **cuando dos iniciativas legislativas tienen elementos comunes estos se deben acumular en un solo pronunciamiento de la comisión**, ha decidido acumular los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR.

Además, como respaldo de esta decisión cabe citar el “Manual del Proceso Legislativo” que señala:

“(…) la finalidad de las acumulaciones responde a un criterio de consolidación temática, que busca integrar materialmente propuestas legislativas, temática y procesalmente conexas, con un criterio uniforme y coherente, en un dictamen que consolida las iniciativas en una sola propuesta de acto legislativo ante el Pleno; y, a un criterio de economía procesal, que permite tratar de manera más simple y directa lo semejante con lo semejante, en el mismo acto, evitando la innecesaria duplicación o reproducción de tareas”.

En esa línea, el Acuerdo de Consejo Directivo Acuerdo 686-2002-2003/CONSEJO-CR, señala en su primera disposición lo siguiente:

“Solo se admitirá la acumulación de proyectos de ley y de resolución legislativa con otra en trámite, siempre que éstos se encuentren en la etapa de estudio en Comisiones y el dictamen no haya sido aprobado por la Comisión informante.

Dentro de este plazo, las Comisiones podrán hacer la acumulación de oficio sobre los proyectos de ley y de resolución legislativa que reciban por la vía regular mediante decreto de Oficialía Mayor, elaborado luego de la consulta previa de la Primera Vicepresidencia, de acuerdo con las normas reglamentarias.”

Por consiguiente, **la acumulación de las propuestas legislativas bajo análisis es reglamentaria, debido a la concordancia de los temas que abordan.**

No obstante, es necesario precisar que la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, por especialización, solo profundizará en los temas de competencia de este grupo especializado, no en lo que se refiere a la materia laboral, cuya competencia es de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

ii. ¿Existe materia legible en la iniciativa legislativa?

Uno de los principios generales de la técnica legislativa es el **principio de necesidad**. En ese sentido, toda propuesta legislativa presupone la existencia de un problema o hecho que se debe enfrentar e intentar solucionar o viabilizar. *“La idea es que la comprensión del problema deje en claro cuál es el estado de necesidad que se pretende superar. En realidad, de lo que se trata es que, ubicada la necesidad de un determinado grupo humano, se presuma con fundamento que dicha necesidad puede ser abordada y superada*

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

*mediante una ley*¹⁹.

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

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

Los proyectos de ley en evaluación refieren como hechos o problemas que se pretendería atender a los siguientes: 1) la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, tuvo una aplicación limitada, no logrando concretar su objetivo principal, la promoción del teletrabajo; 2) la pandemia ha reflejado la necesidad de actualizar la regulación existente sobre el teletrabajo y adaptarla a las nuevas demandas sociales, económicas y laborales; y, 3) el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 tiene como objetivo revisar y actualizar la regulación del teletrabajo para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral.

Por lo tanto, la materia legible identificada es *regular el teletrabajo*, mediante **la modificación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo**, para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral, considerando las nuevas demandas sociales, económicas y laborales.

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

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

- a. En el peor de los casos, estaríamos al 2022, con el 5.6%²⁰ (883,117 trabajadores) del total de la PEA ocupada bajo la modalidad de teletrabajo; y
- b. Para el 2022, uno de cada dos trabajadores realizaría sus labores desde su domicilio o en algún otro lugar ajeno al centro de trabajo²¹.

¹⁹ Curso de Redacción de Proyectos de Ley, Centro de Capacitación y Estudios Parlamentarios.

²⁰ En la Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 005-2015-TR, mediante el cual se aprueba el reglamento de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, había estimado en el año 2013 que 883,117 trabajadores podrían ser considerados como teletrabajadores, lo que conformó el 5.6% del total de la PEA ocupada para el mismo año.

²¹ Según el estudio "Technology Landscape 2020, referido en la Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 005-2015-TR.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Sin embargo, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informó²² al Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología que,

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

En la exposición de motivos del Proyecto de Ley 1292/2021-CR se refiere que: *En setiembre de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica llegó hasta 248 mil (se tradujo en un incremento de 38 mil puestos de trabajos respecto del mismo mes del año anterior). Con este resultado, el teletrabajo/trabajo remoto absorbió en conjunto 6,7% de trabajadores en la planilla, participación que continua en ascenso en los últimos meses.*

Por otro lado, respecto a los datos referidos de las entidades de la administración pública, la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil informó²³ al Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología que,

"(...) SERVIR ha venido aplicando una encuesta mensual a las entidades públicas para saber en qué modalidades de trabajo se encuentran los servidores públicos en este estado de Emergencia Nacional, se tiene números de marzo, de abril y de mayo [del 2020], son más o menos alrededor de 400 entidades públicas, las que han reportado información y se está hablando de una muestra de 120,000 servidores públicos, de estos 120,000, al corte del mes de mayo [del 2020], casi el 40% se encuentra en trabajo remoto, más o menos 40,000 personas, y las personas que se encuentra en licencia con goce de haber se ha ido reduciendo a lo largo de estos meses (...)"

De los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil se colige que la Ley 30036, Ley que

²² En la Décima Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, del 19 de agosto de 2020, se presentó el señor Juan Gutiérrez Azabache.

²³ En la Décima Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, del 19 de agosto de 2020, se presentó la señora Cynthia Sú Lay.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

regula el teletrabajo, no ha cumplido su propósito, ya que resulta revelador que, antes de la emergencia sanitaria, solo se haya registrado como teletrabajadores a un aproximado de 1,900 a 2,000 trabajadores, cifra ínfima para los millones de trabajadores formales del país.

Para sumar a nuestra hipótesis de que la Ley 30036 no ha cumplido con su propósito, traemos a colación lo afirmado²⁴ por la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en ese entonces la señora Cynthia Sú Lay, que

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

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

Por otro lado, considerando que se trata de la acumulación de dos iniciativas legislativas será necesario plantear un texto sustitutorio, que integre las disposiciones propuestas y la normativa relacionada existente, resumidas en la **Tabla 02**.

²⁴ En su Informe Técnico N° 001149-2020-SERVIR-GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

TABLA 02: Cuadro comparativo de la regulación que se evaluará para proponer el texto sustitutorio de la Ley que regula el teletrabajo

TEMA	TELETRABAJO	TRABAJO REMOTO	NUEVA LEY DE TELETRABAJO	
Regulación	Ley 30036 (2013) DS 009-2015-TR	DU 26-2020 DS 010-2020-TR	Proyecto de Ley 1046/2021-CR	Proyecto de Ley 1292/2021-CR
Formalidad para aplicación	Convenio escrito	Comunicación unilateral (empleador)	Convenio, comunicación unilateral (empleador), o solicitud del teletrabajador	Convenio, comunicación unilateral (empleador), o solicitud del teletrabajador
Provisión de herramientas	Empleador suministra o compensa	Empleador o trabajador. Compensación solo por acuerdo	Regla general: Empleador suministra y compensa, según criterios del MTPE. Admite pacto en contrario.	Empleador o trabajador. No considera la compensación de equipos ni de gastos derivados
Derechos laborales	Régimen general	Régimen general	Régimen general	Régimen general
Desconexión digital	No regulada	Libre gestión. Al menos 12 horas continuas	Libre gestión. 12 horas consecutivas.	Sí, luego de cumplida la jornada laboral
Lugar del teletrabajo		Domicilio del teletrabajador o lugar de aislamiento	Domicilio del teletrabajador o lugar elegido por este	Dentro del territorio nacional
Teletrabajo parcial	Mixto	No admite	30% de la jornada anual	Sí
Flexibilidad de distribución horaria de la jornada	No	Sí, permite distribución horaria	Sí, permite distribución horaria	No considera
Seguridad y salud en el trabajo	Sí (genéricamente)	Sí (genéricamente)	Teletrabajador autoevalúa peligros y riesgos según formato de SUNAFIL, remitiéndolo al empleador	No incluye
Seguridad de la información y supervisión	No. Fiscalización	No. Fiscalización	Sí (genéricamente)	Sí (genéricamente). Además, permite uso de cámaras
Número de trabajadores a distancia	2,116 (diciembre 2019)	249,763 (agosto 2021)		

Fuente: Adaptado de la exposición realizada por la doctora Brenda Sparrow Alcazar, Jefa de Asuntos Regulatorios de ComexPerú, ante la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, del 9 de febrero del 2022.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

Antes de analizar la situación actual del teletrabajo en el Perú, resulta relevante reproducir gráficamente la evolución del trabajo fuera de la empresa, según lo refiere el Banco Interamericano de Desarrollo, en su publicación *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*²⁵.



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

Resulta relevante también que en el Perú se ha definido al **teletrabajo**²⁶ como *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 informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.*

Asimismo, se ha definido al **trabajo remoto**²⁷ como *la prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a 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. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u*

²⁵ <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>

²⁶ En la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

²⁷ En el Decreto Supremo 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

EL TELETRABAJO EN EL PERÚ²⁸

El teletrabajo en el Perú se encuentra normado por la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su Decreto Supremo 017-2015-TR²⁹, que aprueba su reglamento. Esta ley tuvo sus orígenes en los Proyectos de Ley 184/2011-CR³⁰ y 1052/2011-CR³¹, cuyas exposiciones de motivos redundan en detallar los beneficios y posibilidades del teletrabajo, sin embargo, estos adolecen de un análisis que permita determinar y demostrar que era necesaria la regulación y aplicación de esta nueva modalidad de prestación de servicios en *nuestra realidad socio laboral*, sobre todo en las entidades de la administración pública.

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

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

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

²⁸ Se ha tomado como base lo desarrollado por Cesar Y. Valera Malca. Obtenido de <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>.

²⁹ Inicialmente el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento fue publicado con el número 017-2015-TR; sin embargo, en atención del Oficio N. 4549-2016-MTPE/4, del 13 de julio de 2016, enviado por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, su numeración cambió por la de 009-2015-TR.

³⁰ <https://cutt.ly/afpPWD>

³¹ <https://cutt.ly/tfplAkC>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

regulación de la misma no es la idónea. Lo que ha conllevado a que sea una ley casi invisible, utilizada marginalmente por el empresariado³².

En 2015, mediante Resolución Ministerial 122-2015-TR³³, se aprobó la creación del Módulo de Orientación e Información sobre el Teletrabajo (Módulo de Teletrabajo)³⁴, a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, que solo en el 2016, atendió más de 8,000 consultas.

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

Para continuar con su labor a nivel nacional, el MTPE implementó módulos descentralizados de atención y orientación sobre teletrabajo en las regiones Lambayeque, Arequipa, Tacna y San Martín. También planea implementar más módulos en La Libertad, Piura, Cusco y Callao³⁵. En el año 2017, hasta el mes de junio, los módulos de Lima Metropolitana, Arequipa y Lambayeque atendieron a 37 empresas y a 8,817 trabajadores.

Por el contrario, a pesar de la creación e implementación de Módulos de Teletrabajo³⁶ en las regiones, no se logró la proyección esperada para la utilidad de la Ley 30036³⁷, por lo que se entiende que el teletrabajo se ha tratado de una figura casi fantasma, que no ha sido utilizada en su totalidad por el empresario para obtener beneficios y aminorar costos esperados. Precisamos que las pocas empresas que lo han venido utilizando desde el año 2014 el teletrabajo son: IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras³⁸.

Por otro lado, el investigador **Jesús Aguinaga** (2018) refiere que, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE, realizó un encarte en el 2016, que implicó una encuesta a 3,656 empresas en Lima Metropolitana, obteniendo un total de 648 trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo; cifra que

³² La información sobre los potenciales teletrabajadores en el Perú se extrae del documento denominado "Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables". Se puede acceder a dicho informe en el siguiente link: http://www.mintra.gob.pe/archivo/file/SNIL/normas/2015-05-28_121-2015-TR_4079.pdf

³³ http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=99428&p_count=96543

³⁴ El Módulo de Teletrabajo es un mecanismo de promoción del teletrabajo, que brinda atenciones presenciales, telefónicas y virtuales, así como visitas en las instalaciones de las empresas donde se difunde y orienta respecto a la nueva modalidad especial de prestación de servicios, absolviendo dudas de ámbito laboral, contractual, tributario, así como consultas muy puntuales en relación a cómo se aplica el teletrabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, registro de control de asistencia y fiscalización laboral, entre otros.

³⁵ <http://www.elperuano.pe/noticia-34000-teletrabajadores-habra-el-pais-al-2021-57204.aspx>

³⁶ <http://www.teletrabajo.gob.pe/mtpe-implementara-modulos-de-teletrabajo-en-cinco-regiones-del-pais/>

³⁷ <http://www.elperuano.pe/noticia-34000-teletrabajadores-habra-el-pais-al-2021-57204.aspx>

³⁸ Revista Especializada En Derecho Del Trabajo, Seguridad Social Y Recursos Humanos. Teletrabajo. Asesoría Laboral. Nº 254. Ediciones Caballero Bustamante. Lima: Febrero 2012, página 25, citada por Fiorella Correa Prieto en el artículo "El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de pregrado en Derecho. Piura: Universidad de Piura". p.88.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

resultó alentadora, teniendo en cuenta el fuerte arraigo de la cultura laboral presencial en el país. En ese sentido, el MTPE proyectó avanzar con la contratación de 1,000 trabajadores en el año 2017 y de 34,000 para el año 2021.

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

En efecto, los índices de colocación en puestos teletrabajables por el Centro de Empleo en Lima Metropolitana se han reducido más del 35% en 2017 a comparación del año que le precedió, siendo las ocupaciones más requeridas las de teleasistente de servicio al cliente y asesor de ventas; esto, a pesar que en Lima el 65% de ciudadanos está dispuesto a trabajar desde casa³⁹. Asimismo, de Cámara de Comercio de Lima informó en su portal web que, en el Perú, a marzo de 2018, sólo cinco empresas aplicaban teletrabajo.

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

La página www.teletrabajo.gob.pe⁴⁰, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, refiere como experiencias nacionales, a las siguientes empresas que ya vienen aplicando el teletrabajo:

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

³⁹ <https://elcomercio.pe/lima/transporte/65-limenos-trabajaria-casa-reducir-trafico-urbano-noticia-451207-noticia/>

⁴⁰ Consulta realizada el 23 de febrero de 2022.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

Así, a pesar, de que el teletrabajo en el Perú cuenta con normatividad expresa, Ley 30036, que regula su aplicación, en los tiempos que vivimos de confinamiento social a consecuencia del COVID-19, no es utilizada o no ha sido llamada para su aplicación por el empresariado, por el contrario, a través del Decreto de Urgencia 026-2020⁴¹, que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17 la aplicación del “trabajo remoto” (**figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo**), que es entendido, según la norma actual, como la “*prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita*”⁴². Estableciéndose, además, su aplicación en el sector público y privado.

Ahora bien, el tan llamado *futuro*, ya no es de aquí a 10 o 20 años, sino que se trata del *ahora*, eso es lo que ha conllevado al investigador, Cesar Y. Valera Malca, realizar el presente análisis⁴³ considerando la pandemia mundial. Entonces, el futuro se ha presentado de golpe, y sin prepararnos, pues respecto al teletrabajo se pretendía su aplicación en forma gradual en el Perú, haciéndose proyecciones, a futuro, desde el año 2013 hasta el 2021, inclusive; pero ha sido un evento excepcional (la pandemia) la que ha conducido al Estado a la aplicación creciente del teletrabajo porque no es identificado con el mismo nombre, sino que, ahora, se ha regulado temporalmente bajo el rótulo de “*trabajo remoto*”; el mismo que inclusive cuenta con una guía para su aplicación⁴⁴ aprobada a través de la Resolución Ministerial 072-2020-TR, del 26 de marzo de 2020.

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

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

⁴¹ [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/\(DecretosUrgencia\)/DCD604789E5FD5DE0525852D0043169C](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/(DecretosUrgencia)/DCD604789E5FD5DE0525852D0043169C)

⁴² Decreto de Urgencia 026-2020. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

⁴³ El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana.

⁴⁴ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

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

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

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

La página www.teletrabajo.gob.pe⁴⁵, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción, ha identificado las siguientes profesiones y ocupaciones que son susceptibles de teletrabajo en los sectores público y privado:

- Administrador
- Contador
- Analista/Programador de Sistemas e Informática
- Empleado de Servicios Administrativos
- Comercio
- Agente o Representante de Ventas
- Asesor Legal o Jurídico
- Abogado
- Operador de Telecomunicaciones
- Profesor/Asesor de Métodos de Enseñanza
- Asesor de Inversiones
- Economista
- Estadístico
- Arquitecto
- Diseñador Gráfico
- Auditor Informático

⁴⁵ Consulta realizada el 23 de febrero de 2022.

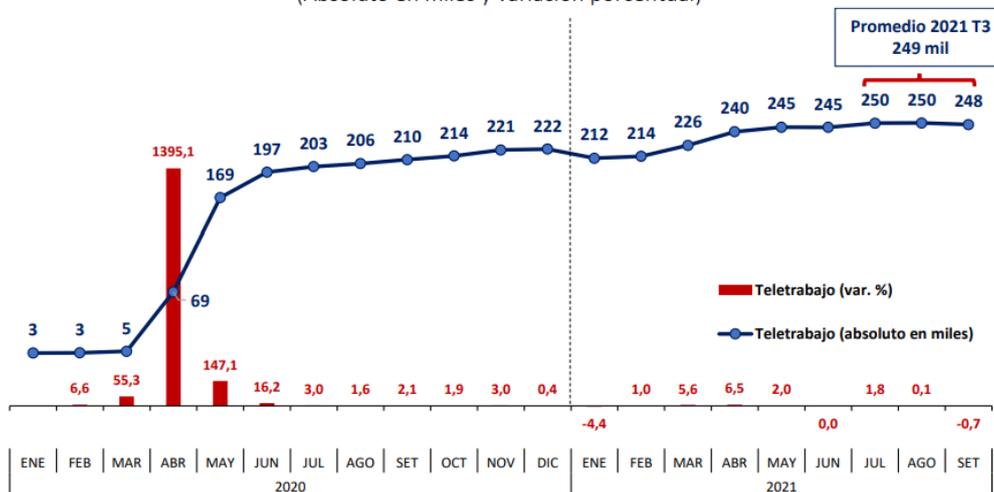
Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

- Fotógrafo Comercial
- Corresponsal de Medio de Comunicación
- Marketing y Publicidad
- Auditor
- Digitador
- Relacionista Público
- Relacionista Industrial
- Agente de Viajes/Turismo
- Operadora de Central Telefónica, entre otros.

Por su parte, según el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, en su *Informe Trimestral del mercado laboral – Situación del empleo 2021 Trimestre III*⁴⁶, refiere que en setiembre de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica llegó hasta 248 mil (se tradujo en un incremento de 38 mil puestos de trabajos respecto del mismo mes del año anterior). Con este resultado, el teletrabajo/trabajo remoto absorbió en conjunto 6,7% de trabajadores en la planilla privada, participación que continuó en ascenso en los últimos meses.

GRÁFICO PERÚ: TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, 2020 Y 2021

(Absoluto en miles y variación porcentual)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Nota: La información considera puestos de trabajo en modalidad de “teletrabajo”, la cual es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, según Ley N° 30036. Adicionalmente, conforme a la R.M. N° 121-2011-TR, las empresas también registran en

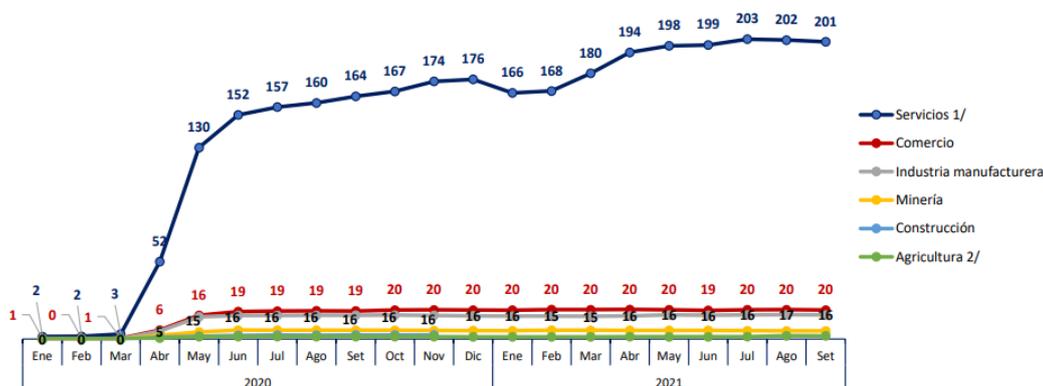
⁴⁶ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2714845/RET%20Diciembre-2021%20R.pdf>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

Planilla Electrónica a los trabajadores que se encuentran en la modalidad de “trabajo remoto”, implementada por la Emergencia Sanitaria, como teletrabajadores en situación especial. Los trabajadores para los que no se especificaron respuestas están distribuidos en cada categoría disponible, considerando el nivel participación que concentran sobre el empleo en teletrabajo/trabajo remoto del sector formal privado. La variación porcentual corresponde al mes actual respecto al mes anterior.

Según nivel de actividad económica, servicios concentró el 81,1% del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo (202 mil) en el tercer trimestre de 2021, nivel que continúa aumentando sustancialmente a partir de febrero de 2021, luego de la segunda paralización focalizada de actividades económicas. De muy lejos le sigue comercio (20 mil) y manufactura (16 mil). Esto podría estar asociado a la posibilidad de adaptar las actividades propias a estos sectores al contexto virtual (por ejemplo, es más difícil que los trabajadores que realizan trabajo en planta en empresas de manufactura puedan realizarlas de manera virtual). En relación a la participación de teletrabajadores sobre el total de empleos formales registrados durante el tercer trimestre 2021, se puede interpretar que el teletrabajo y/o trabajo remoto absorbe al 11,6% del total de puestos de trabajo de la actividad económica servicios. Mientras que, en actividades como comercio solo alcanzó al 3,3% y en manufactura al 3,1% del total de puestos de trabajo.

GRÁFICO PERÚ: TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2020 Y 2021 (Absoluto en miles)



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias y empresariales; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios y sociales; hogares; organizaciones y órganos extraterritoriales.

2/ Incluye pesca.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro - PLAME).

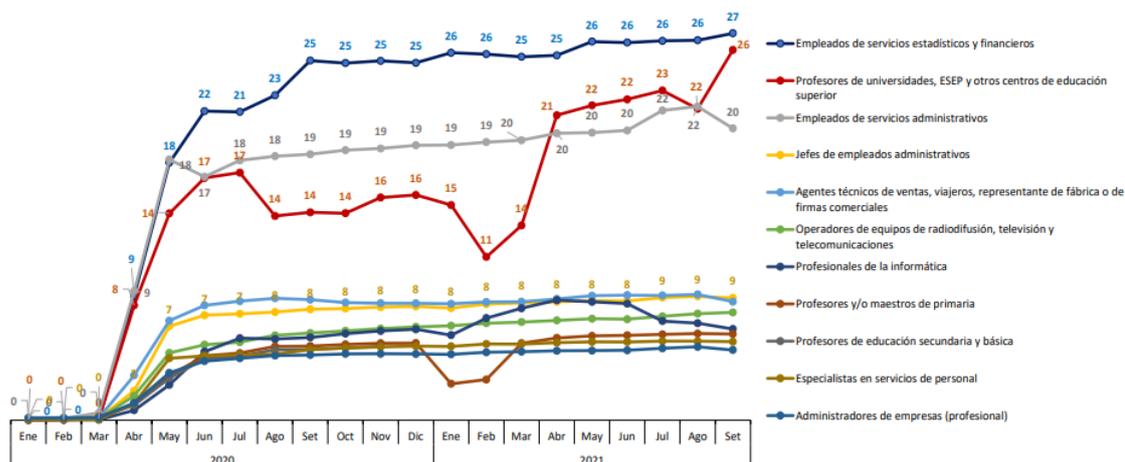
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por ocupaciones, los empleados de servicios estadísticos y financieros representaron la mayor cantidad de teletrabajadores (27 mil) a setiembre de 2021. De cerca le siguen los empleados de profesores de universidades (26 mil) y de los

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

servicios administrativos (20 mil). Cabe resaltar que, para el último mes de análisis, estas tres ocupaciones concentraron cerca del 30% del total de teletrabajadores.

GRÁFICO PERÚ: TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, SEGÚN PRINCIPALES OCUPACIONES, 2020-2021
(Absoluto en miles)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro - PLAME).

Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Asimismo, la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)** informó⁴⁷ ante el Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, en su sesión del 16 de febrero de 2022, la *Situación del trabajo remoto en el Sector Público* manifestando lo siguiente: SERVIR realizó y publicó la investigación sobre Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional⁴⁸, en el que participaron 27 entidades públicas⁴⁹, 10,563 servidores públicos y 703 jefes de línea y de oficinas de soporte de entidades en los tres niveles de gobierno, realizado en los meses de abril y mayo de 2021.

⁴⁷ Con mayor detalle en el Informe Técnico N° 000187-2022-SERVIR-GPGSC, de la doctora Gladys Gabriela Cusimayta Lobo, Especialista Normativo del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

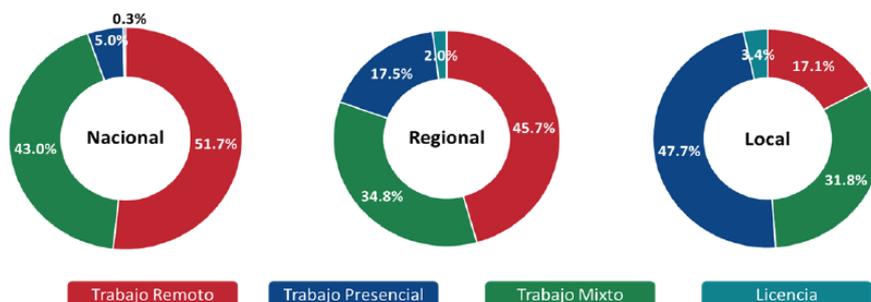
⁴⁸ <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>

⁴⁹ Las entidades que participaron son: Corte Suprema de Justicia, Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - FONCODES, Gobierno Regional de Apurímac, Gobierno Regional de La Libertad, Gobierno Regional de Lambayeque - Dirección Regional de Salud, Gobierno Regional de San Martín - Sede Central, Gobierno Regional de San Martín - Dirección Regional de Transporte, Gobierno Regional de Tacna - Dirección Regional de Educación - Unidad de Gestión Educativa Local Tacna - UGEL Tacna, Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, Ministerio de Desarrollo Social e Inclusión Social - MIDIS, Ministerio de Educación -MINEDU, Ministerio de Salud - MINSA, Municipalidad Distrital De Castilla - Piura, Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio - Tacna, Municipalidad Distrital de Echarate - Cusco, Municipalidad Metropolitana de Lima, Municipalidad Provincial de Arequipa, Municipalidad Provincial de Cajamarca, Municipalidad Provincial de Morropón, Poder Judicial, Programa Nacional Cuna Más - PNCM, Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS, Programa Nacional de Asistencia Solidaria - PENSIÓN 65, Programa Nacional de Alimentación Escolar - QALI WARMA, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC y Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

Del mencionado estudio se evidenció, que, en la muestra de entidades de los tres niveles de gobierno, durante el 2020 y 2021 se dio una mayor la aplicación de la modalidad de trabajo remoto (48.2%), seguida por la modalidad de trabajo mixto, la cual combina el trabajo presencial y remoto (41.7%). En menor proporción, estas entidades indicaron haber contado con trabajo presencial (9.5%) o haber puesto a sus servidores en licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior (0.6%) en dicho periodo. Sin embargo, esta tendencia general varía cuando se generan segmentaciones por nivel de gobierno, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico : Modalidad de trabajo realizada por los servidores, según nivel de gobierno



Fuente: BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Considerando el tipo de puesto, este estudio identificó que la mitad de los servidores públicos en trabajo remoto en la muestra de entidades públicas tiene un puesto de “Profesional, analista, asistente” (50.9%); mientras que 1 de cada 10 servidores bajo esta modalidad se desempeñan en puestos de “auxiliares/operador” (10.6%).

En cuanto a las condiciones aplicadas para el desarrollo del trabajo remoto, el estudio indagó la asistencia técnica y provisión de equipamiento tecnológico entregado por las entidades públicas. Así, se identificó que se presentaron amplias diferencias en ello, tal como muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico : Entrega de equipos tecnológicos y de productividad, según nivel de gobierno

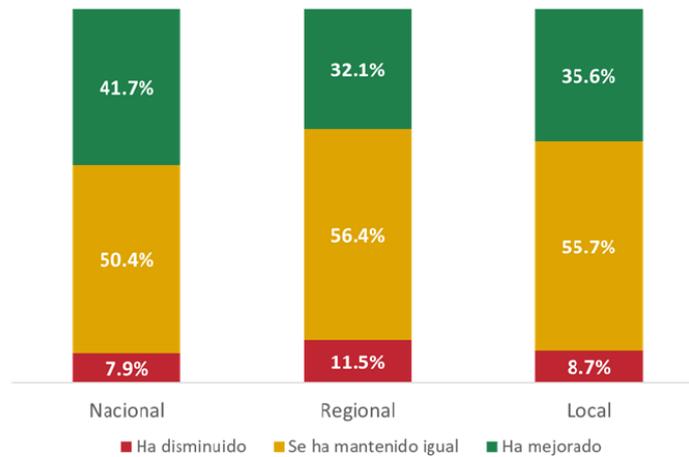


Fuente: BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021. Elaboración: SERVIR - GPGSC

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

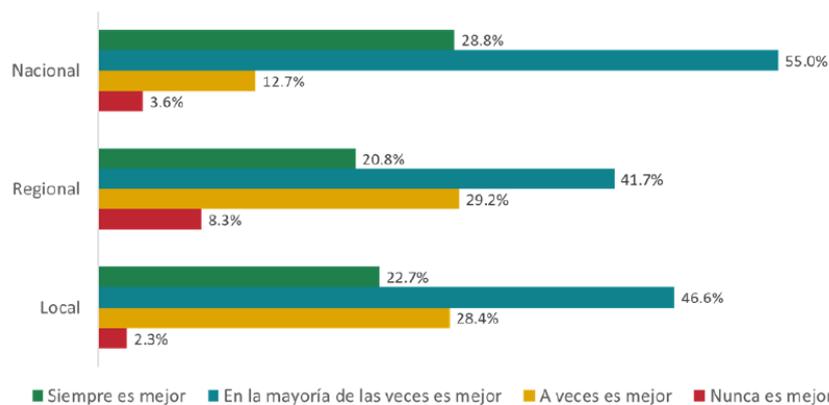
Por otro lado, siendo que la gestión de por resultados y la eficiencia es una base importante para el trabajo remoto, así también lo es para el Teletrabajo, el referido estudio exploró las percepciones de desempeño laboral en los servidores públicos de la muestra y la percepción de la calidad del trabajo en jefes, respecto a sus equipos de trabajo. Estos resultados son mostrados en los siguientes gráficos.

Gráfico: Percepción del servidor sobre su desempeño laboral en trabajo remoto, según nivel de gobierno



Fuente: BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021. Elaboración: SERVIR – GPGSC.

Gráfico: Percepción de los jefes sobre la calidad del trabajo durante el trabajo remoto, comparado con el trabajo presencial, según nivel de gobierno



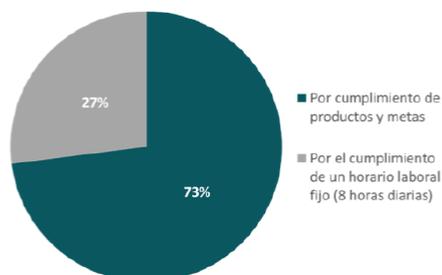
Fuente: BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021. Elaboración: SERVIR – GPGSC.

Como se observa, en promedio, más de la tercera parte de los servidores públicos que realizaron trabajo remoto considera que su desempeño laboral ha mejorado. Además, la mayoría de los servidores públicos que realizaron trabajo remoto, en cualquier nivel de gobierno, considera que su desempeño ha sido el mismo. Por otro lado, de acuerdo con la evaluación de los jefes, el desempeño de los servidores a su cargo es, principalmente, mejor en la mayoría de las veces, en comparación a cuando realizaban trabajo presencial.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Estos resultados guardan relación respecto a la preferencia por la evaluación del trabajo remoto. Así, alrededor de 7 de cada 10 servidores preferiría una evaluación de su trabajo en función al cumplimiento de productos y metas (73%).

Gráfico: Preferencia del servidor para la evaluación del trabajo remoto



Fuente: BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021. **Elaboración:** SERVIR – GPGSC.

Asimismo, en cuanto a la gestión de equipos, la mayor parte de servidores consideró que las coordinaciones en su área se han vuelto más ágiles (48.0% se encuentra de acuerdo con la afirmación y 19.4% se encuentra totalmente de acuerdo). Dicha condición se replica en los tres niveles de gobierno. En cuanto al clima laboral, en general se encontró que la mayor parte de servidores consideró que el clima laboral se mantuvo igual durante el trabajo remoto (64.7%), mientras que para el 21.6% este aumentó.

A pesar de que estos resultados muestran los beneficios y adaptación del trabajo remoto a las necesidades del contexto y el trabajo de los equipos, el estudio también exploró el cumplimiento y respeto al derecho a la desconexión digital, el cual fuera normado mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020. De esta forma, los resultados muestran la necesidad existente respecto a la promoción del derecho a la desconexión digital en las entidades públicas con la aplicación del trabajo no presencial.

Gráfico: Percepción del respeto a la desconexión digital en las entidades públicas, según nivel de gobierno



Fuente: BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021. **Elaboración:** SERVIR – GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Como se observa, aunque un 46% de los servidores, en los tres niveles de gobierno, señalaron que su entidad respeta su derecho a la desconexión digital, también se encuentra que, al menos, 1 de cada 4 servidores que realizaron trabajo remoto considera que este derecho no fue respetado. Frente a ello, queda claro que la desconexión digital constituye un aspecto importante que debería ser contemplado en una nueva propuesta normativa.

Se observa de lo expuesto que, en la actualidad, por la pandemia de la COVID-19, se ha hecho necesario formar una figura del trabajo no presencial que, además de ayudar al control del avance de la COVID-19, permita adaptarse a los recursos y características de las entidades públicas en el Perú, pero además considere la posibilidad de incorporar herramientas para la gestión de equipos y el pleno respeto al derecho a la desconexión digital, pero sin dejar de lado la orientación al cumplimiento y optimización de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

En otra investigación denominado *Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional*, desarrollada por SERVIR y previamente citada, incluyó la exploración de las experiencias en la aplicación de Teletrabajo en tres entidades públicas (INDECOPI, OSIPTEL y OEFA). Así, mediante entrevistas semiestructuradas, se evaluó la planificación e implementación de esta modalidad de trabajo en estas entidades, previa a la aplicación del Trabajo Remoto. Al respecto se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- **El Teletrabajo no fue aplicable a todos los puestos.** Durante el diseño y la implementación, las entidades coincidieron que la definición de esta modalidad de trabajo requiere enfocarse en las características del puesto y en el ocupante de este. Respecto al primero, las características, las entidades identificaron que puestos que tuvieran como función el análisis de expedientes técnicos y cuyos insumos para esto se pudieran encontrar digitalizados, resulta un facilitador para el establecimiento de metas y productividad durante el Teletrabajo. Por otro lado, respecto al ocupante del puesto, identificaron que existen servidores que, por características personales, la posibilidad de tener ambientes de trabajo en casa y habilidades tecnológicas, pudieran estar más dispuestos a aceptar realizar Teletrabajo.
- **La aplicación del Teletrabajo fue voluntaria.** Más allá del marco normativo vigente, que exige un acuerdo de las partes, y que para estas entidades públicas la aplicación del Teletrabajo resultó un piloto para la innovación laboral, los implementadores en las entidades de la muestra coincidieron en la importancia de la voluntariedad, en tanto ella permitió que los teletrabajadores se comprometieron con las metas definidas.
- **La implementación del teletrabajo requiere flexibilidad.** En tanto su experiencia identificó que se requería flexibilidad en la definición de la modalidad de trabajo, así como en las metas definidas para los

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

teletrabajadores. La flexibilidad de la definición, pues se identificaron casos en los que el teletrabajador o los jefes directos determinaron que, más allá de la intención de la aplicación, el teletrabajo no estaba asegurando el cumplimiento de la meta o la calidad en el trabajo. Así, la flexibilidad permitiría poder regresar al trabajo presencial conforme al cumplimiento de los acuerdos. Por otro lado, la flexibilidad en la definición de metas fue considerado un aprendizaje por estas entidades, pues reconocieron que la productividad durante el teletrabajo pudiera ser distinta a la presencial. Por tanto, se identificó que, durante el seguimiento de la implementación, pudiera identificarse las variaciones o ajustes a las metas, lo cual debiera ser un proceso sencillo y acompañado de basado en las primeras experiencias.

- **La implementación del teletrabajo requiere ser acompañada de capacitación.** Las experiencias recopiladas muestran la necesidad y resultados de mantener capacitado al teletrabajador, así como a su entorno. Así, más allá del conocimiento de aspectos tecnológicos, se identificó que también es necesario generar y reforzar capacidades en la gestión del tiempo y el trabajo en equipo. Además, de acuerdo a la experiencia en la implementación, se consideró necesario que la difusión del Teletrabajo incluyera a los jefes directos, de manera que pudieran adecuar su liderazgo y seguimiento al contexto virtual; a los compañeros de trabajo, en tanto la coordinación y el trabajo en equipo no se viera afectado por la no presencia física del servidor en la entidad; e, incluso, a la familia de los servidores, de manera que no se confunda el trabajo en casa con las vacaciones o mayor disponibilidad para actividades familiares.
- **El teletrabajo implica un potencial ahorro para la entidad.** A pesar de que estas entidades públicas no pudieron dar continuidad al Teletrabajo por la declaración del Estado de Emergencia debido al avance de la COVID-19, lo cual limitó la posibilidad de observar cambios en la gestión de la entidad, los servidores y funcionarios encargados de implementarlo identificaron que el teletrabajo tiene el potencial de generar ahorros en las entidades públicas, en especial en lo correspondiente a alquiler o adquisición de espacios y oficinas.
- **El desarrollo y modernización organizacional es un facilitador de la implementación del Teletrabajo.** Al respecto, es importante notar que estas entidades públicas consideraron que la posibilidad de haber incluido a la gestión por procesos y el desarrollo tecnológico como metas de la modernización de la gestión antes de la implementación del teletrabajo fue un facilitador para la definición de metas y seguimiento.

Finalmente, la Comisión considera que es conveniente darle una mirada a lo que viene ocurriendo en Latinoamérica, para ello recurriremos al Banco Interamericano

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

de Desarrollo, que en su publicación *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, refiere un resumen de **la situación del teletrabajo en América del Sur**, de la cual extraeremos la información correspondiente a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia y Ecuador.

ARGENTINA

¿Hay regulación específica?

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

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

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

¿Es voluntario y reversible?

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

¿Cuáles son las modalidades?

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

BOLIVIA

¿Hay regulación específica?

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

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

No hay regulación específica.

¿Es voluntario y reversible?

No hay regulación específica.

¿Cuáles son las modalidades?

No hay regulación específica.

BRASIL

¿Hay regulación específica?

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

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

¿Es voluntario y reversible?

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

¿Cuáles son las modalidades?

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

CHILE

¿Hay regulación específica?

No hay regulación completa de la figura en el Código del Trabajo (CT), salvo: a) el artículo 22 que excluye al Trabajo a Distancia de la limitación de la jornada de trabajo y b) el Libro IV del CT (modificado por Ley 20.940 de 2017) que permite que, por negociación colectiva, las partes pacten sistemas de jornadas que combinen trabajo presencial y teletrabajo (si se cumplen determinados requisitos). Existe un Proyecto de Ley aprobado por la Cámara de Diputados en 2018 que está siendo revisado por el Senado.

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

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

¿Es voluntario y reversible?

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

¿Cuáles son las modalidades?

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

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

COLOMBIA

¿Hay regulación específica?

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

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

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

¿Es voluntario y reversible?

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

¿Cuáles son las modalidades?

Existen 3 opciones: (i) Trabajo suplementario: alterna teletrabajo y trabajo en la empresa; (ii) Teletrabajo móvil: utiliza dispositivos móviles para ejecutar su tarea y no tiene un lugar establecido; (iii) Teletrabajo autónomo: trabajador autónomo o asalariado que trabaja siempre fuera de la empresa.

ECUADOR

¿Hay regulación específica?

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

¿Existe igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador presencial?

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

¿Es voluntario y reversible?

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

¿Cuáles son las modalidades?

- a) Permanente: trabajo fuera de las instalaciones del empleador,
- b) Parcial: combinación de teletrabajo y trabajo presencial.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

- La Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, fue aprobada con mucho optimismo, sustentado fundamentalmente en los beneficios que supondría su implementación, basado en experiencias internacionales y en la literatura existente, sin considerar la realidad social y laboral del sector de ese entonces. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estimó que en el año 2020 se tendría a un total de 34,000 teletrabajadores.
- Ni el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ni la Autoridad Nacional del Servicio Social se ocuparon eficazmente de promocionar, implementar, o en todo caso perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, si es que esta no permitía su adecuada implementación; toda vez que, a marzo de 2020 sólo se tendrían registrados como teletrabajadores un máximo de 2,000 trabajadores (*el 0,1% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica*). Es decir, solo se alcanzó un 5.8% del objetivo propuesto, en consecuencia, la evaluación sería de pésimos resultados, desaprobado.
- La Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, por lo evidenciado, no ha cumplido con los propósitos esperados, convirtiéndose en una norma *invisible* y no atractiva, ni siquiera para las entidades de la administración pública, muy a pesar de que traería como ventajas mayores comodidades y facilidades para el teletrabajador, disminución del ausentismo y riesgos dentro del centro laboral y ahorro de costos, tanto para el trabajador y para el empleador; sin embargo, la figura jurídica del teletrabajo, ha sufrido una férrea resistencia en el Perú.
- Por último, a raíz del COVID-19 el teletrabajo se ha consolidado y, además, fortalecido el mercado laboral, tanto en los sectores público y privado. Es evidente que no solo funcionará como un instrumento de subsistencia transitorio, sino, se ha convertido en un factor permanente que convivirá con el trabajo presencial en el país, muy a pesar de las limitaciones existentes de telecomunicaciones. Así, es una gran oportunidad para que la cifra de, aproximadamente, 248 mil trabajadores en la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto, registrados a setiembre de 2021, no se reduzca y pueda incrementarse en el tiempo.

iv. ¿Qué desafíos y oportunidades afronta el teletrabajo?

En la sección anterior se evaluó la situación actual del teletrabajo en el país, ahora corresponde, con esa información, proceder a revisar qué desafíos y qué oportunidades afronta esta modalidad de prestación de servicios, a efectos de

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

identificarlos y evaluarlos a efectos de confrontarlos con las iniciativas legislativas que proponen perfeccionar la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

En esa línea, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología convocó de la doctora **Adriana Tapia Quintanilla**⁵⁰, Gerente del Área Laboral de PwC (PricewaterhouseCoopers), en dos ocasiones⁵¹, para que exponga al Pleno de este grupo especializado respecto a los *Desafíos y oportunidades del teletrabajo*

A continuación, procederemos a transcribir los aspectos más relevantes presentados en ambas intervenciones.

"Estamos en un tiempo de cambio, un tiempo que nos ha enfrentado a una nueva estructura de trabajo, que ha sido disruptivo y ha significado todo un cambio de la estructura de cómo se está pensando en el trabajo, mover este trabajo, generalmente organizado en base al trabajo en un lugar físico, en la compañía, a un tipo de trabajo que ahora se medirá por objetivos, que será un poco más flexible y que implica, además, que el trabajador no necesariamente está en el lugar de trabajo en donde generalmente prestaba servicios.

Al igual que el caso de la teleeducación, en el caso del teletrabajo no estamos hablando de un término nuevo, este término existe desde 1970 y desde 1996 se tiene el primer convenio con la OIT, que habla sobre el trabajo a domicilio. En el Perú tampoco es algo completamente nuevo, porque ya tenemos una primera regulación del teletrabajo. Esta regulación data desde el año 2013 y reglamentada el 2015.

*Vamos a hacer una diferencia entre **¿qué es el teletrabajo?** y **¿qué es el trabajo remoto?** Porque en esta coyuntura se ha estado hablando mucho de estos dos términos.*

*El trabajo remoto es una nueva herramienta que da el gobierno a raíz de esta situación de emergencia [ampliado al 31 de diciembre del 2022], **¿por qué no se implementó el teletrabajo [en el Perú] si ya se tenía una normativa?**, a diferencia de otros países que no tenían la normativa y tuvieron que crearla para esta situación de emergencia que se estaba pasando a nivel mundial.*

Las dos modalidades regulan la posibilidad de estar fuera del centro de trabajo, es decir, hacerlo desde un lugar diferente al centro de trabajo habitual. En el caso del teletrabajo no se especifica dónde será el lugar donde se prestará el servicio y se establece la necesidad de la existencia de los medios informáticos y de telecomunicaciones para la prestación de servicios. Lo que ocurre con el trabajo remoto es que está enmarcado básicamente en el aislamiento domiciliario, o el lugar donde cumple su cuarentena, porque esta figura está pensada básicamente para los tiempos de pandemia.

⁵⁰ <https://www.linkedin.com/in/adriana-tapia-quintanilla-b42558125/?originalSubdomain=pe>

⁵¹ La primera convocatoria fue el 13 de junio de 2020, en la III Audiencia Pública Virtual denominada "Retos de los servicios digitales: teletrabajo y teleeducación". La segunda convocatoria fue en la Décima Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, del 16 de febrero de 2022.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

El teletrabajo requiere algunas acciones formales de parte del empleador y el trabajador que fue complicada su implementación, tales como, se tiene que hacer una adenda al contrato, tiene que haber un acuerdo de las partes, se deben establecer los aportes del equipamiento y herramientas de trabajo, sobre las compensaciones, se habla sobre los riesgos y de las condiciones mínimas y se hace referencia a la posibilidad de revertir esta figura. En el caso del trabajo remoto, como fue obligatorio, la formalidad consistía únicamente en una comunicación en la que el empleador informaba a los trabajadores que debían incorporarse al trabajo remoto, es decir, no había un acuerdo de partes y tampoco había la necesidad de modificar el contrato de trabajo, solo una comunicación que debía respetar ciertos parámetros (qué equipos utilizaría, la fiscalización, la seguridad y salud) y posteriormente se incorporó la desconexión digital, que no la incluye la norma del teletrabajo.

Entonces, la nueva Ley de teletrabajo debería evaluar los aspectos que limitaron su aplicabilidad, el proyecto de ley en evaluación hay algunos aspectos que se recogen nuevamente de la Ley de teletrabajo, de las formalidades que, si bien es importante, hay que establecer un equilibrio con la posibilidad de que se aplique, sino se va a tener una norma que no sea aplicable ni para los empleadores ni trabajadores.

*Si teníamos una normativa ¿por qué migramos a una nueva, solamente para pasar esta emergencia? En primer lugar, porque la Ley del Teletrabajo, tanto como su reglamento **tienen algunos aspectos que no son tan conciliables con este momento**, porque necesitaba de una norma para poder aplicarse de forma más rápida y, además, porque había algunas situaciones que vamos a comentar más adelante, como, por ejemplo, el exceso de trabajo o el sobre tiempo, entre otros aspectos que deben ser regulados ya.*

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

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

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

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

Por parte del trabajador definitivamente hay un impacto en el costo, tiempo de desplazamiento, desplazamiento personal, autonomía en el propio trabajo, poder compatibilizar con la vida personal y profesional y por parte de los riesgos, ergonómicos, psicosociales y, por supuesto, lo que tiene implicancia en estrés, que es importantes que también sea tomado cuenta por parte del empleador, trabajo de sobretiempo, en algunos casos la dificultad organizativa y algún conflicto que pueda existir entre la vida familiar y laboral, aunque, estamos frente a una herramienta como el teletrabajo, que puede permitir al trabajador que permite compatibilizar, si es que no existen límites adecuados.

Como desventajas del empleador se puede decir que: se requiere de mayor inversión en Tecnologías de la Información, afrontar los problemas de seguridad y privacidad, no es posible aplicarlo a todos los puestos, menor capacidad de fiscalización al trabajador, dificultad para controlar el tiempo de trabajo y dificultad para controlar la seguridad y salud del trabajador. Asimismo, en los trabajadores se pueden identificar las siguientes desventajas: mayor posibilidad de conflicto en la separación de vida familiar y laboral, dificultades organizativas, trabajo en sobre tiempo, trabajo fines de semana y días festivos, dificultad de desconectarse del trabajo, aislamiento social y profesional, posible pérdida de oportunidades laborales por el aislamiento y mayor problema ergonómico u de conciliación del sueño.

A nivel región, ya en otros países también lo están regulando a raíz del estado de emergencia sanitaria, situación por el COVID-19, tenemos dos países entre ellos Chile y Argentina; Chile tiene una nueva regulación que se ha hecho justamente por el COVID-19, y tiene puntos importantes que se debería resaltar sobre esta regulación, lo primero es la desconexión que se ha hecho de 12 horas, esto es algo que le faltó a nuestro teletrabajo, es importante que esté establecido, porque,

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

no solamente genera un entendimiento por parte del empleador, el derecho justamente a tener su espacio de descanso, sino también del mismo trabajador, porque además está especificado en la norma y esto permite mejor su cumplimiento, su pacto y el acuerdo entre las partes y es algo que no está en la norma y **sería positivo poder tomarlo en cuenta.**

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

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

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

Es importante que haya un espacio donde se hable también de cómo se aplica el teletrabajo y que se pueda dar la política pública y estén orientadas poder permitir, que tengan prioridad aquellas personas que están en una condición vulnerable, además, tienen una web de teletrabajo que contiene guías para la implementación, que también permita espacios de capacitación y algo interesante que también tiene (en Colombia) es la posibilidad de certificar incluso a las personas que trabajan en teletrabajo, tienen experiencia en teletrabajo, para permitir tener una bolsa de trabajo, que justamente busca específicamente estos perfiles y hacer también que los empleadores busquen más este tipo de trabajadores.

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

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

¿Cuáles son los desafíos? Un poco viendo ya con trabajos realizados, ¿qué está pasando en la región?, viendo cómo estamos y se tiene que pensar la norma hacia

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

futuro, con las lecciones aprendidas de la aplicación del trabajo remoto, que ha sido masivo en relación al teletrabajo. Los desafíos han sido los siguientes:

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

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

***La supervisión en materia de seguridad y salud** es un aspecto importante, no solamente de parte del empleador que tendrá que tener en cuenta los riesgos psicosociales y ergonómicos, con lo cual, será importante hablar de salud mental dentro de la norma de teletrabajo; sino, también hay un desafío por parte de la autoridad administrativa de trabajo, por parte de quien fiscaliza, aquí el SUNAFIL, también tendrá una labor importante y **será necesario que establezca mecanismos de cómo se va a realizar esta fiscalización**, porque los trabajadores estarán en casa en algunos casos, cuando ya se implemente el teletrabajo, **podríamos estar incluso frente a situación de inviolabilidad de domicilio**. Por lo tanto, este es un tema complicado, porque, no hay una posibilidad al 100% de que el empleador pueda tener control sobre un centro de trabajo que desconoce, es muy diferente cuando el empleador hace un análisis punto por punto de donde están los riesgos, en este caso esta situación es imposible, primero porque en algunos casos estamos en el domicilio del teletrabajador (protegido por la inviolabilidad del domicilio) y en un segundo lugar porque también estar cambiando el trabajo de lugar, un día puede estar en su domicilio, otro día en una cafetería, otro día en otra ciudad, con lo que los riesgos cambian constantemente.*

Aquí será importante señalar en la norma es el responsable de la seguridad y salud, sino se deben establecer parámetros, hasta qué medida tendrá que identificar el empleador, o tendrá que comunicar el trabajador el cambio, para que se pueda identificar debidamente los riesgos. En el proyecto de ley se habla de la comunicación del cambio de domicilio, al respecto, tener cuidado con establecer situaciones que puedan significar un exceso de formalidad que lleve esta figura a su inaplicabilidad y para eso será importante que se establezcan un equilibrio, por ejemplo, entre el aspecto de la comunicación del cambio, deberá comunicarse siempre que implique un impacto tanto en seguridad y salud, también en casos de temas de ubicación de país.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Respecto de la fiscalización, se habla en el proyecto de ley que todos los teletrabajadores no estarían sujetos a fiscalización, aquí la posición del Ministerio de Trabajo es que no todos deberían estar sujetos a fiscalización, sin embargo, considero que sí se debe abrir la oportunidad para que sea el empleador para que determine, de acuerdo a la posición, si un trabajador es o no sujeto de fiscalización. Es adecuado el proyecto abra la posibilidad a que el empleador pueda establecer que un trabajador no esté sujeto de fiscalización en esta modalidad, justamente porque esta modalidad tiene una dificultad, de monitorear los horarios, así que, los que más opten por esta modalidad sean trabajadores que trabajan por objetivos y no tanto por un cumplimiento de jornada, porque esta modalidad ya implica una dificultad para fiscalizar sentado las horas que tiene que estar sentado frente a la computadora o que también cumpla una determinada jornada.

Aquí, lo que se espera del teletrabajador, por las características de este tipo de trabajo, es que cumpla objetivos y que lo haga en el tiempo en el que está a disposición del empleador, esto sí podría ayudar a eliminar un poco la dificultad o desafío del trabajo en sobretiempo y podemos dejar la posibilidad de que la compañía establece un determinado sistema para el registro de la asistencia, entonces, puedan ser también trabajadores sujetos a la jornada máxima, como sugerencia, se debería tener las dos opciones para el empleador, de contar con trabajadores sujetos y no sujetos a fiscalización, como trabajadores en la jornada máxima.

SUNAFIL no podría hacer la fiscalización, ingresando a los hogares, por lo tanto, habría que buscar una manera de hacer esa fiscalización, por ejemplo, hacerla de forma virtual, con más comunicación con los trabajadores; que las plataformas, además de hacer reclamos por parte de los trabajadores en SUNAFIL, sean también amigables y que el enfoque sea centrado en las personas. Hay plataformas virtuales que no les permiten a los trabajadores, de pronto, poder entender cómo hacer un reclamo, si bien existe, no necesariamente está funcionando, y esto es un aspecto muy importante, porque, tanto es importante el trabajo, como la teleeducación, porque no solamente tiene que ver con tecnología, con la innovación, sino, tiene que ver con el diseño, y con el diseño pensando en la gente, en el ciudadano de a pie.

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

*En esa misma línea, **se debe reforzar la parte del sobre tiempo, las horas extras y un punto fundamental es la parte de igualdad de género y hostigamiento sexual** [en la normativa peruana ya hubo una precisión sobre el hostigamiento sexual], sin duda, aquí hay un reto muy grande, porque las mujeres generalmente tienen doble labor, asumen más trabajo del hogar a comparación con los hombres y, además, hay un impacto en el teletrabajo, porque no solamente se asume las labores del hogar, sino, que actualmente las mujeres están más vinculadas al trabajo que tiene que ver con contacto con el cliente, por lo tanto, han sido más afectadas respecto a la*

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

situación que se está viviendo de momento, porque tienden a ser las personas que menos acceden al teletrabajo; y, además, del hostigamiento sexual, que debería estar señalado en la nueva ley, porque el empleador tiene que saber cómo manejar este tipo de situaciones.

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

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

1. **Tiene que realizarse una identificación de posiciones y de perfiles adecuados en la compañía para que puedan estar orientados justamente a teletrabajo**, si no, no va ser posible trasladar o cambiar este trabajo que se realizaba hacia una forma de trabajo fuera de la oficina, será necesario que el perfil de los puestos responda a eso, será necesario, además, que establezcan o determinen qué tipo de trabajadores puedan realizar estas labores.
2. **Colocarlo como posibilidad** dentro de la descripción de puestos, además, que la descripción de los puestos **sea voluntaria**.
3. Además de **voluntaria**, que se establezca con claridad **las formas de la reversibilidad**, que realizará desde el inicio o desde la mitad de la relación laboral.
4. La **formación y capacitación es fundamental**, el teletrabajo debe implementarse con constante capacitación e información, esto es fundamental para que los trabajadores puedan cumplir adecuadamente y, además, le permitirá al empleador tener su poder de fiscalización, durante esta forma de trabajo. El teletrabajo no impide que el empleador pueda fiscalizar el trabajo, pero tiene que fiscalizarlo de una manera diferente, para eso es importante que el trabajador conozca de qué manera será esa fiscalización, qué herramientas tiene que utilizar, cómo las tiene que utilizar y, además, cómo aportará eso al negocio, para que pueda ser evaluado y se realicen un procedimiento de evaluación correcta, y se comunique al personal.
5. Respecto a las **políticas y lineamientos de seguridad y salud** para el teletrabajo, es fundamental para que puedan, también, evitar los riesgos que fueron comentados anteriormente, psicológicos, sociales, ergonómicos, principalmente, además, tener políticas que les permita regular la vida personal y familiar, que les permita ese balance necesario.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

6. Además, no menos importante, tendrá que ser regulado mediante una política específica, **la compensación de gastos y entrega del material informático que tendrá acceso el teletrabajador**, para eso será importante que se refuerce en la norma que tenemos actualmente, que estos aspectos deben ser regulados de manera interna y responder de cada negocio.

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

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

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

- a. Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas;
- b. Productividad y eficiencia al ser el teletrabajador el propio administrador de su tiempo de trabajo, permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- c. Reducción del absentismo y mejora el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los trabajadores;
- d. Reducción del estrés de los trabajadores en tanto contribuye al ahorro de tiempo en los desplazamientos; y,
- e. Generación de un mejor ambiente de trabajo, donde el trabajador se encuentra relajado sin interrupciones constantes de factores externos, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento.

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

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

El teletrabajador está parte de una relación laboral, por tanto, se encuentra amparado y protegido por las normas laborales y, en la mayoría de los casos, sin

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

De igual forma, si el lugar de trabajo no estuviera tampoco determinado, sería necesario que el trabajador demostrara la laboralidad del accidente. Por estos motivos, **es importante establecer procedimientos de comunicación de accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador precisos y concretos, con un adecuado registro del tiempo y lugar de trabajo.** Es preciso destacar que la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo no siempre tendrá la consideración de accidente de trabajo. Si el empleador prueba la total desconexión con la tarea, la contingencia no tendrá consideración de profesional, por ejemplo, un accidente doméstico⁵².

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

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

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

ii) Identificación de los perfiles de trabajadores que podrían teletrabajar: los candidatos deben tener una serie de características personales como flexibilidad, autodisciplina, dinamismo, independencia, autonomía y deseo

⁵² <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

de teletrabajar. Además, tendrán también unas características profesionales: deben conocer bien la organización y ser organizados, tener buenas dotes de comunicación y habilidades sociales, tener experiencia en la resolución de problemas. Por otro lado, deberán tener una serie de condiciones familiares y particulares como un entorno familiar que le permita trabajar en casa y un espacio de trabajo adecuado en su domicilio o en el lugar que escoja para teletrabajar.

- iii) **Identificación de los mandos que podrían tener teletrabajadores a su cargo:** No todos los gestores son candidatos a dirigir teletrabajadores. Para que la comunicación y dirección funciones correctamente es preciso que tengan las características de capacidad de comunicación y motivación a distancia, confianza en sus trabajadores, capacidad para organizar el trabajo y asesorar eficazmente a distancia, flexibilidad para supervisar y dirigir, acostumbrados a trabajar por resultados y no por proceso, buen conocimiento de las herramientas tecnológicas.
- iv) **Medios de prevención de riesgos laborales que puede aplicar en estos casos:** como se valorarán los riesgos de los teletrabajadores, cómo formar e informar, cómo realizar la vigilancia de la salud, cómo prever situaciones de emergencia, cómo realizar la comunicación. Especial atención merece la formación en prevención que podrá ser mayor o menor en función de las funciones que vaya a realizar el teletrabajador en esta materia, sobre todo en lo que a evaluación de riesgos se refiere.
- v) **Estudio de viabilidad y valoración de costes previstos.** Aquí se determinarán las necesidades de modificaciones de contratos, convenios colectivos, de metodologías de actuación, procedimientos, etc.

2. **Experiencia Piloto:** Es aconsejable antes de implantar el teletrabajo en toda la empresa, realizar una experiencia piloto en algún área de la compañía. Así podremos valorar si las modificaciones realizadas en convenios y sistema organizativo son adecuadas o aún hay que modificar algunos aspectos adicionales. Además, esta fase es muy importante para comprobar que las comunicaciones y la tecnología soportan esta forma de trabajo de forma adecuada y no limita los derechos y las capacidades del teletrabajador.
3. **Evaluación del programa piloto:** En esta fase es preciso valorar las opiniones de los gestores y los teletrabajadores durante la fase piloto: actitudes hacia esta situación, beneficios, problemas reales, tiempos requeridos para las actividades, resultados del trabajo obtenidos, así como la valoración económica de costes y ahorros.
4. **Establecer el procedimiento de actuación:** En esta fase se establecerán los protocolos y políticas que definan claramente cuándo y cómo teletrabajar: sus límites, la forma de prestación de la tarea, los medios para su realización, las

formalidades necesarias, su ámbito temporal y reversibilidad y los derechos y obligaciones de las partes.

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

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

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

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

las regulaciones adoptaron distintos enfoques; desde excluir al teletrabajo de la limitación de la jornada de trabajo hasta organizar el horario de trabajo dentro de ciertos límites.

8. **Modalidades.** Permanente, cuando se hace teletrabajo durante toda la jornada, o parcial, cuando se combina teletrabajo y trabajo presencial.
9. **Calificación.** Trabajo subordinado o trabajo autónomo.

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

- **El derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites por el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar.** Si bien el teletrabajador obtiene impactos en el ahorro de costos, por el tiempo de desplazamiento, además, por su autonomía en el propio trabajo, sin embargo, el riesgo es poder compatibilizar con la vida personal y profesional del teletrabajador, que implica limitar el uso de la comunicación digital con el empleador.
- **Resolver los problemas de ciberseguridad y de confidencialidad.** Estos tienen que estar regulados para que los empleadores establezcan políticas claras para que se pueda cuidar la confidencialidad de la documentación.
- **Buscar que las horas de trabajo efectivas (y flexibles) logren los resultados esperados, es decir, lograr el tiempo VS resultado lo logre mayor productividad.** En la actualidad hay herramientas que permiten contrarrestar los problemas de ciberseguridad, asimismo, permiten medir adecuadamente la productividad del teletrabajador, estableciendo el cumplimiento de objetivos.
- **Normar el trabajo en sobretiempo, algo que no es reconocido en la actualidad para el teletrabajo.**
- **Identificación de posiciones y perfiles adecuados que migren al teletrabajo.** Las instituciones y las empresas privadas y las entidades de la administración pública deberían de realizar una revisión detallada de qué puestos del trabajo podrían calzar, o no, dentro de esta modalidad de prestación de servicios, y empezar a aplicarlas cuanto antes.
- **Mantener la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.** Además de voluntaria, que se establezca con claridad las formas de la reversibilidad, que realizará desde el inicio o desde la mitad de la relación laboral.
- **Impulsar la formación y capacitación permanente de los teletrabajadores.** El teletrabajo debe implementarse con constante capacitación e información, para que los trabajadores puedan cumplir adecuadamente sus labores, además, permitirá al empleador tener el poder de fiscalización. El teletrabajo no impide que el empleador pueda fiscalizar el trabajo, pero tiene que fiscalizarlo de una manera diferente, para eso es importante que el trabajador conozca de qué

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

manera será esa fiscalización, qué herramientas tiene que utilizar, cómo las tiene que utilizar y, además, cómo aportará eso al negocio, para que pueda ser evaluado y se realicen un procedimiento de evaluación correcta, y se comunique al personal.

- **El empleador deberá resolver los problemas de supervisión en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de establecer políticas y lineamientos al respecto**, principalmente los referidos a riesgos ergonómicos y evitar trastornos musculo esqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales, que serían los riesgos más importantes dentro del teletrabajo y a la imposibilidad, quizás, de aplicarlos a algunos puestos de trabajo. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá resolver el problema de la supervisión a los teletrabajadores, porque se estaría incluso frente a situación de inviolabilidad del domicilio.
- **Establecer necesariamente la compensación de gastos incurridos por el teletrabajador y participar de la provisión de los materiales informáticos.**
- **Considerar políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, a las mujeres gestantes, lactantes**, para ello se debe incrementar la oferta de empleos para este sector de ciudadanos.
- **Regular el hostigamiento sexual en el teletrabajo.** Incluir expresamente en la nueva Ley que regula el teletrabajo la sanciones que correspondan a los casos de hostigamiento sexual.
- **Promover una gestión por resultados.** En tanto la gestión por resultados sea considerado un pilar fundamental para el desarrollo del teletrabajo, en tanto la definición de los encargos, seguimiento y retroalimentación permita a las entidades mejorar la productividad de sus servicios públicos, generando beneficios directos a la ciudadanía y sus usuarios.
- **Eliminar barreras geográficas.** El contexto generado por la pandemia, demuestra que las instituciones públicas pueden tomar medidas para adaptarse al contexto generado y asegurar la continuidad y expansión de sus servicios públicos a los contextos virtuales. Dicho ello, se ha podido observar que, con el soporte tecnológico apropiado, es posible garantizar la provisión de servicios públicos realizando trabajo no presencial, tal es el caso de la Telesalud, plataformas sobre la programación de vacunas contra la COVID-19 o plataformas para conocer sobre la disponibilidad de bonos y ayudas económicas para la ciudadanía.
- **Alcanzar un Estado más inclusivo.** En tanto esta modalidad de trabajo puede permitir y promover el acceso al servicio civil de personas con discapacidad o movilidad reducida, entre otras condiciones, permanentes y temporales, para las que el trabajo presencial representa un riesgo para su bienestar y el de su familia. Pudiendo así trabajar en el servicio público en igualdad de condiciones.
- **Incentivar la transformación digital del Estado.** En el sector público, en tanto el servicio civil requiere adaptarse a las transformaciones del mundo laboral, en

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

particular la denominada transformación digital, la norma debe impulsar también la transformación digital del Estado, promoviendo el uso de plataformas digitales para la supervisión, control y seguimiento del teletrabajo.

v. ¿Es viable la iniciativa legislativa?

Habiéndose concluido que sí existe materia legible en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 129/2021-CR, corresponde ahora analizar las opiniones recibidas de las entidades especializadas para determinar la **necesidad**, **razonabilidad** y la **eficacia** presunta de la propuesta normativa en resolver la problemática señalada.

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

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

De las seis opiniones recibidas (de dos entidades públicas, una organización de trabajadores, una organización privada y dos opiniones ciudadanas) **ninguna de ellas ha presentado observaciones relacionadas con la necesidad** de resolver los siguientes hechos y problemas **1)** la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, tuvo una aplicación limitada, no logrando concretar su objetivo principal, la promoción del teletrabajo; **2)** la pandemia ha reflejado la necesidad de actualizar la regulación existente sobre el teletrabajo y adaptarla a las nuevas demandas sociales, económicas y laborales; y, **3)** el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 tiene como objetivo revisar y actualizar la regulación del teletrabajo para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral; ni se opusieron, ni la consideraron inviable, a la necesidad de *regular el teletrabajo*, mediante **la modificación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo**, para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral, considerando las nuevas demandas sociales, económicas y laborales.

De la revisión detallada de las opiniones técnicas y legales recibidas se concluye que todas las entidades consultadas **presentan recomendaciones para superar las observaciones formuladas (que corresponden a la razonabilidad)**; este análisis se realizará en las secciones siguientes.

Respecto a la necesidad, la Comisión considera relevante señalar que el **Plan**

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030⁵³, aprobado mediante Decreto Supremo 237-21019-MEF, documento que contiene ochenta y cuatro medidas de política que apuntan a cumplir los nueve objetivos prioritarios establecidos en la Política Nacional de Competitividad y Productividad, y buscan atender los desafíos que actualmente enfrenta el Perú en su tránsito hacia un país moderno e inclusivo; el mismo que fue resultado del trabajo conjunto y articulado llevado a cabo por los sectores público, privado y académico a través de los Comités Técnicos Público-Privados, consensuándose medidas de política que buscan trascender diversas administraciones de gobierno a través de la definición de hitos concretos para el corto, mediano y largo plazo.

En su **Objetivo Prioritario 5**, se considera crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno. Uno de los lineamientos de política es *Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno*. Para cumplir con este lineamiento se establece como medida de política 5.3 al Teletrabajo.

Refiriéndose que *Las tecnologías de la información permiten a los trabajadores desempeñar muchas de sus funciones desde el hogar e incluso de manera móvil sin que esto implique pérdidas en productividad. Asimismo, permite la mejor adecuación de los empleados al resto de sus actividades, al tiempo que genera ahorros y externalidades positivas producto de los menores costos de movilización en transporte. Pese a estos beneficios, la adopción de esta modalidad de contratación en el Perú es aún limitada en comparación con otros países de la región. Por ello, esta medida busca revisar y actualizar la regulación de teletrabajo para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del futuro del mercado laboral mediante la modificación de la Ley 30036.*

Estableciéndose la siguiente programación:

HITO 1	Hasta julio 2021	Hasta julio 2025	Hasta julio 2030
Proyecto de ley que modifica la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo (Dic-2019)	Nueva ley que regula el teletrabajo aprobada	Implementación de piloto en el sector público	Revisión de impacto de la nueva regulación del teletrabajo y sus pilotos, en diversos grupos poblacionales (hombres, mujeres, personas con discapacidad, etcétera)
	Reglamento de la nueva ley aprobado mediante Decreto Supremo		

Se observa que, el **Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030**, en lo que se refiere al Objetivo Prioritario 5 (medida de política 5.3) referida al

⁵³ https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

teletrabajo **se encuentra retrasada por dos años**. Esta Comisión considera que el Congreso de la República debe enmendar esta deficiencia, de esta manera aportar con la competitividad y productividad del país.

Por lo expuesto, la **Comisión deja en evidencia de la necesidad expuesta en las iniciativas legislativas**, la misma que es ratificada por el órgano rector del sector trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo; y del órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), posiciones expuestas ante el Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, en su Décima Tercera Sesión Ordinaria del 16 de febrero del 2022.

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

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

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

Tabla: Sistematización de observaciones y recomendaciones formuladas al Proyecto de Ley 1046/2021-CR⁵⁴

ARTICULADO	ENTIDAD QUE FORMULA OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	CANTIDAD
Proyecto de Ley 1046/2021-CR, Nueva Ley del teletrabajo		
CAPÍTULO I Aspectos generales	MTPE	1
Artículo 1. Objeto de la Ley		
Artículo 2. Definición de teletrabajo	MTPE	1
Artículo 3. Ámbito de aplicación	MTPE	1
CAPÍTULO II Derechos y obligaciones	MTPE	1
Artículo 4. Derechos del teletrabajador		

⁵⁴ Solo los artículos 2, 5, 7 y 10 del **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** consideran propuestas **divergentes** (teletrabajo solo en el territorio nacional, no compensación por uso de equipos y uso de cámara para supervisión) y **complementarias** (teletrabajo híbrido y supervisión en el teletrabajo) a lo propuesto por el **Proyecto de Ley 1046/2021-CR**; las propuestas normativas de los demás articulados ya están contenidas en esta última iniciativa legislativa. En consecuencia, el presente pronunciamiento se sustenta fundamentalmente en el Proyecto de Ley 1046/2012-CR.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Artículo 5. Obligaciones del teletrabajador	MTPE	1
Artículo 6. Obligaciones del empleador	MTPE	1
CAPÍTULO III Implementación del teletrabajo	MTPE	1
Artículo 7. Aplicación del teletrabajo		
Artículo 8. Lugar donde se realiza el teletrabajo	MTPE	1
Artículo 9. Contenido mínimo del acuerdo o variación de teletrabajo	SERVIR, MTPE	2
Artículo 10. Aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, de las madres gestantes y lactantes y de los padres que conviven con las madres gestantes y lactantes	MTPE	1
CAPÍTULO IV Entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas de trabajo y la compensación de gastos	CGTP, MTPE	2
Artículo 11. Reglas sobre la entrega, uso y cuidado de equipos y herramientas de trabajo		
Artículo 12. Compensación de gastos	CGTP, MTPE	2
CAPÍTULO V Tiempo de trabajo y descanso	MTPE	1
Artículo 13. Jornada y horario de trabajo		
Artículo 14. Derecho a la desconexión digital	MTPE	1
CAPÍTULO VI Seguridad y salud en el teletrabajo	MTPE	1
Artículo 15. Seguridad y salud en el trabajo		
CAPÍTULO VII Otros aspectos	SERVIR	1
Artículo 16. Concurrencia al centro de trabajo		
Artículo 17. Registro e implementación del teletrabajo	---	0
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES		
PRIMERA. Adecuación	---	0
SEGUNDA. Avances de la implementación de la ley	MTPE	1
TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública	---	0
CUARTA. Reglamentación	SERVIR	1
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS		
UNICA. Derogación	---	0
TOTAL DE OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES FORMULADAS		21

Como se puede apreciar se han recibido un total de 20 observaciones y recomendaciones a la norma propuesta por el Proyecto de Ley 1046/2021-CR.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

En consecuencia, para sustentar la razonabilidad, la labor de la Comisión será revisar cada una de las 20 observaciones y recomendaciones, acción que hará posible viabilizar la iniciativa legislativa, especialmente las disposiciones más controvertidas. Esta revisión se realizará en la sección **¿Se requiere perfeccionar la iniciativa legislativa?**, lo que motivará necesariamente a formular un texto sustitutorio.

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

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

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

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

1. El derecho a la desconexión y la capacidad de establecer límites por el teletrabajador entre el trabajo y la vida familiar.
2. Regular en lo posible los problemas de ciberseguridad y de confidencialidad de la información empleados por el teletrabajador.
3. Regular que las horas de trabajo efectivas logren los resultados esperados, considerando la flexibilidad de la distribución horaria de la jornada laboral, es decir, lograr el equilibrio entre el tiempo Vs. resultados.
4. Regular en lo posible el trabajo en sobretiempo del teletrabajador.
5. Regular la identificación de posiciones y perfiles adecuados que migren al teletrabajo en las instituciones y las empresas privadas y las entidades de la administración pública.
6. Mantener la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.
7. Regular la formación y capacitación permanente de los teletrabajadores.
8. Regular los problemas de supervisión en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, flexibilizando la identificación de riesgos cuando el teletrabajador cambie de lugar habitual de teletrabajo.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

1. Regular la compensación de gastos incurridos por el teletrabajador y participar de la provisión de los materiales informáticos.
2. Regular la promoción de políticas de inclusión a las poblaciones vulnerables, dándole prioridad a las personas con discapacidad, a las mujeres gestantes, lactantes, para ello se debe incrementar la oferta de empleos para este sector de ciudadanos.
3. Regular el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
4. Preferentemente, considerar para la administración pública, la gestión por resultados en el teletrabajo.
5. Regular la flexibilidad del lugar habitual del teletrabajo.
6. Regular para impulsar un Estado más inclusivo a través del teletrabajo.
7. Regular para promover la transformación digital del país.

Por lo tanto, luego del análisis realizado hasta esta sección, **la Comisión colige que los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR sí son viables**, luego de verificar que existen razones suficientes que fundamentan su necesidad; sin embargo, es necesario plantear un texto sustitutorio para levantar las 62 observaciones a la razonabilidad y, además, considerar los diez desafíos identificaros para asegurar la eficacia presunta de la iniciativa legislativa En la siguiente sección el texto sustitutorio con las cuestiones planteadas.

vi. ¿Se requiere perfeccionar la iniciativa legislativa?

La Comisión, luego del análisis realizado en las secciones anteriores y de la revisión de las fórmulas legales de las iniciativas legislativas, procederá a evaluar los aportes, observaciones y recomendaciones de las diferentes entidades e instituciones consultadas a efectos de evaluar la pertinencia de realizar modificaciones en dichas fórmulas y plantear un texto sustitutorio.

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

En adelante, procederemos a analizar cada artículo:

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC).

Observaciones al artículo 1:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** advierte⁵⁵ que *A diferencia de lo regulado en la Ley N° 30036, se observa que suprimen el carácter especial de esta modalidad, la referencia a su uso en instituciones públicas y privadas, así como la promoción de políticas públicas para garantizar el desarrollo de las TICs en los ambientes laborales.*

El **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** propone en su texto normativo la definición de **teletrabajo híbrido**, siendo este un *contrato laboral que alternan sus labores entre la entidad y un lugar fuera de ella usando la tecnología para dar cumplimiento a sus servicios*. Al respecto, si bien el término teletrabajo híbrido es ampliamente usada en la literatura especializada, la Comisión considera pertinente referirnos al **teletrabajo híbrido** como **teletrabajo parcial**.

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del objeto de la ley, con las siguientes consideraciones:

- a. Considerar lo recomendado por el Manual de Técnica Legislativa, que el objeto de la ley informa sobre la materia legible o la materia que se regula, en este caso *regula el teletrabajo*, precisándose que, será en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas.
- b. La definición y características del teletrabajo se considerarán en otro artículo.
- c. La Comisión considera pertinente, además, precisar en el objeto de la ley que se regular el teletrabajo **en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral**.

Esto en consonancia con lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁵⁶ que, la conciliación entre la vida familiar y la laboral tiene la siguiente base constitucional y legal:

- i) **Convenio N° 156, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, cuyo numeral 1 del artículo 3 establece que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada 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.

⁵⁵ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

⁵⁶ En su Oficio N° 0242-2022-MTPE/1.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

- ii) **Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, cuyo literal f) del artículo 6 establece que, el Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la citada Ley de manera transversal; entre sus lineamientos se encuentra el referido a garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
- iii) **Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**, cuyo artículo 5 dispone que la entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida, personal, familiar y laboral.
- iv) **Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR**, cuyo artículo 11 establece que el empleador implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar laboral; con este fin en calidad de lineamiento puede emplearse la “Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048- 2014-TR” o disposición que la sustituya.

Artículo 2. Definición de teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que consiste en la prestación de servicios laborales desde el domicilio del trabajador o del lugar elegido por este; distinto al centro de trabajo o a los centros de trabajo del empleador.

El teletrabajo puede ser parcial o total, dependiendo de si el trabajador cumple una parte o toda su jornada laboral en las ubicaciones antes referidas. En cualquier caso, el teletrabajo requiere que se lleve a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

Constituye teletrabajo parcial el que se preste en un período mínimo del treinta por ciento (30%) de la jornada anual, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Observaciones al artículo 2:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** presenta las siguientes observaciones⁵⁷ a la definición de teletrabajo:

- a. *A diferencia de lo regulado en la Ley N° 30036, se establece que se puede prestar servicios en lugar distinto a los centros de trabajo del empleador (desde domicilio u otro). No obstante, se prescinde de la referencia al carácter de subordinación.*
- b. *De otro lado, no se aprecia en la exposición de motivos la justificación al criterio del 30% de la jornada anual (o proporcional en función de la duración del contrato) para calificar el teletrabajo a tiempo parcial.*

De manera complementaria, la congresista **Adriana Tudela Gutiérrez**, autora del Proyecto de Ley 1046/2021-CR refiere⁵⁸, respecto al criterio del 30%, este período mínimo se sustenta en la definición del teletrabajo, por cuanto supone el uso "predominante" de medios y canales digitales. Esto no podría cumplirse con un porcentaje menor de las labores, dado que difícilmente se trataría de una predominancia, sino de un carácter accesorio, lo cual no cumple el objeto ni la finalidad del Proyecto. Cabe señalar que este 30% es un mínimo, y no un máximo, respecto del cual las partes podrán pactar el teletrabajo tanto parcial como total.

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto de la definición de teletrabajo, con las siguientes consideraciones:

- a. En efecto, el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual; además, **se caracteriza por ser de carácter voluntario y reversible, así como, por el desempeño subordinado⁵⁹ de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo** (Ley 30036), con la que mantiene vínculo laboral. En consecuencia, es pertinente considerar el carácter de subordinación en el texto sustitutorio.
- b. No se debería condicionar exclusivamente la realización del teletrabajo en el domicilio del teletrabajador, sino que estos servicios se podrían realizar

⁵⁷ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

⁵⁸ Mediante Oficio N° 0092-2021-2022-AJTG/CR.

⁵⁹ Hay que recordar que por la subordinación, de acuerdo con el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente; potestades que definitivamente se deben mantener en el teletrabajo, de manera que se continúe evidenciando la existencia de una relación laboral, en conjuntos con los otros elementos esenciales: la prestación personal y la remuneración.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

- desde cualquier lugar (dentro o fuera⁶⁰ del país) siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas e informáticas necesarias. En ese sentido, consideramos relevante precisar lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala⁶¹ sobre el teletrabajo, que esta labor puede llevarse a **cabo en diferentes locaciones fuera del centro de trabajo predeterminado**; 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.
- c. El teletrabajo debe implementarse en función a las necesidades del centro de trabajo, es decir del empleador, lógicamente de común acuerdo con el trabajador, primando la voluntariedad. Este puede darse, o no, o de forma temporal, de manera total o parcial; no obstante, la Comisión considera que no debería condicionarse a un porcentaje de la jornada laboral para calificar la pertinencia o no del teletrabajo parcial, se considera que esto debería ser también de común acuerdo y flexible. En consecuencia, no se considerará el porcentaje referido en el texto sustitutorio.
 - d. Se reformulará el artículo dejando para el reglamento la regulación de los criterios que coadyuvan a tipificar la subordinación en esta modalidad de contratos laborales; a fin de evitar erróneas interpretaciones sobre la modalidad de contratación (como la locación de servicios) y sobre la propiedad de los resultados del trabajo.
 - e. Además, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica al personal que labora tanto en el sector privado como en el sector público, en cualquier régimen laboral en que se encuentre, siempre y cuando realice teletrabajo parcial o total.

Observaciones al artículo 3:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** presenta la siguiente observación⁶² al ámbito de aplicación: *Tanto el ámbito de aplicación como los derechos*

⁶⁰ La Comisión considera que es necesario mantener que el teletrabajo puede desarrollarse en el territorio nacional o fuera, actualmente, los teletrabajadores están en constante movimiento, para capacitarse, brindar servicios a terceros en el exterior, o tal como lo establece el artículo 23 del Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, que establece disposiciones de realizar trabajo remoto, para los peruanos que se encuentren impedidos de ingresar al país en el marco del COVID-19, en nuestro caso, por diferentes motivos, privilegiando su derecho al trabajo. (artículo 4).

⁶¹ 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>

⁶² Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

de las partes forman parte de la regulación principal de una norma, razón por la cual tienen que estar regulados en la Ley (como se propone en el proyecto) y no en el reglamento, como sucede actualmente.

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, precisando que el ámbito de aplicación para el sector público son todas las entidades establecidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS. Es decir, será aplicable a las siguientes entidades:

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

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

Respecto a las modalidades formativas se dispondrá que es aplica, en cuanto resulte pertinente, a las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado, disposición que se incluirá en una disposición complementaria final.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Artículo 4. Derechos del teletrabajador

El teletrabajador, además de los derechos propios del régimen laboral común, tiene derecho:

- a. A recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario.
- b. A la compensación por parte del empleador por concepto de energía e Internet en los casos en que las funciones realizadas así lo exijan y ello se haya pactado.
- c. A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones.
- d. A la desconexión digital y a la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.
- e. A ser informado sobre las medidas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Observaciones al artículo 4:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁶³ que, en el *literal a) del artículo 4 establece que el teletrabajador, además de los derechos propios del régimen laboral común, tiene el derecho a recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario. Al respecto, se reconoce la calidad de condición de trabajo. Por tanto, ante el reconocimiento del pacto en contrario, correspondería una compensación por parte del empleador, tal como sucede con la compensación por concepto de energía e Internet regulado en el literal b).*

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. En principio debe quedar claro que los derechos del teletrabajador son los mismos respecto a los derechos del trabajador en la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo, esto en estricta observación en lo dispuesto en la Ley 30036.
- b. Se precisará que es un derecho del teletrabajador a **recibir las condiciones de trabajo**, tales como los equipos y el servicio de acceso a internet para el desarrollo del teletrabajo o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de los costos derivados por el consumo de energía eléctrica., según corresponda.⁶⁴ Este último, porque en la administración pública no es posible que el Congreso de la República emita normas que generen gasto público (Artículo 76 del Reglamento del Congreso).

⁶³ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

⁶⁴ La asignación de equipos o la compensación de los mismos corresponde a las condiciones mínimas de trabajo, al respecto, conviene recordar que este concepto refiere a todo aquello que el empleador otorga al trabajador por ser necesario y/o imprescindible para el desarrollo de las actividades laborales.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- c. Respecto a la flexibilidad en la distribución del tiempo de la jornada laboral, la Comisión considera que es una propuesta innovadora, no obstante, esta característica debería estar sujeta a las necesidades del empleador, consecuentemente, debe pactarse de común acuerdo, considerándose esta posibilidad en el articulado correspondiente.
- d. Además, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 5. Obligaciones del teletrabajador

Además de las obligaciones inherentes al régimen laboral común, el teletrabajador tiene la obligación de:

- a. Realizar el trabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.
- b. Cumplir con las disposiciones generales e internas sobre la confidencialidad de datos de la empresa, así como con las recomendaciones en materia de ciberseguridad que el empleador le haga o las partes acuerden.
- c. Cumplir las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador o que las partes acuerden.
- d. Estar disponible obligatoriamente para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, según lo acordado por las partes al momento de la contratación.
- e. Cuidar los bienes otorgados por el empleador y usarlos únicamente para el cumplimiento de sus labores, salvo pacto en contrario.

Observaciones al artículo 5:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁶⁵ que, *Conviene hacer explícito que la obligación regulada en el literal d), referida a estar disponible para las coordinaciones de carácter laboral, no resulta exigible durante el periodo de desconexión digital.*

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. En principio debe quedar claro que las obligaciones del teletrabajador son los mismos respecto a las obligaciones del trabajador en la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo, esto en estricta observación en lo dispuesto en la Ley 30036.
- b. Se precisará que el teletrabajador debe estar disponible solo durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.
- c. Además, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

⁶⁵ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Artículo 6. Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

- a. Comunicar al teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de servicios en el centro de trabajo por el de teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
- b. Informar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del teletrabajo.
- c. Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos y medidas de seguridad de la información y ciberseguridad, al inicio de la relación laboral y cada vez que se requiera.
- d. Evaluar de forma objetiva la solicitud de reversión que presente el trabajador para retornar a labores presenciales, en caso el empleador cuente con un centro de trabajo.
- e. En ningún caso la implementación del teletrabajo podrá implicar un menoscabo en la remuneración del teletrabajador, un cambio de la naturaleza del vínculo laboral, disminución de la categoría y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.
- f. La implementación del teletrabajo no podrá implicar el menoscabo de cualquier derecho colectivo reconocido en la legislación laboral vigente.
- g. Facilitar las herramientas que determine que resulten necesarias para que el teletrabajador pueda realizar sus labores de manera adecuada.

Observaciones al artículo 6:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁶⁶ que, *De la lectura del literal a), se induce a pensar que la modalidad del teletrabajo es determinada unilateralmente por el empleador, cuestión que difiere de la regulación vigente que establece que el teletrabajo es un pacto entre las partes. En esa medida, la propuesta legislativa podría considerar tener una clara opción por la voluntariedad de las partes.*

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se precisará que el empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidos para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.
- b. Se debe mantener lo dispuesto en la Ley 30036, respecto a que el teletrabajo se implementa como un pacto entre las partes, privilegiando la voluntariedad. En ese sentido, se precisará que será obligación del empleador comunicar al trabajador o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial.

⁶⁶ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- c. Se incorporará que también es obligación del empleador las condiciones de trabajo necesarias, tales como entregar los equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además, de los costos ocasionados por el consumo de energía eléctrica, según corresponda.
- d. Asimismo, que es obligación del empleador a respetar la desconexión digital del teletrabajador.
- e. Finalmente, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 7. Aplicación del teletrabajo

Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley.

El empleador puede disponer que el teletrabajador retorne a la modalidad presencial de prestación de servicios si acredita fehacientemente que no se están alcanzando los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo. La variación debe comunicarse al teletrabajador con una anticipación mínima de quince (15) días hábiles.

El teletrabajador tiene derecho a solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios para regresar a la modalidad presencial bajo razones debidamente sustentadas. Esta solicitud será evaluada por el empleador de manera objetiva en un plazo de siete (7) días hábiles. En caso de denegatoria, el empleador queda obligado a comunicarle al trabajador, mediante escrito motivado, las razones que impiden la reversión.

Cualquier acuerdo o comunicación relacionada con la implementación del teletrabajo podrá realizarse a través de medios electrónicos o digitales que permitan dejar constancia de ello.

Observaciones al artículo 7:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo advierte⁶⁷ que, A lo largo del proyecto se aprecia una tendencia a dar preponderancia a la voluntad del empleador y no al consenso de las partes. De ello podría inferirse que la opción legislativa es que el teletrabajo se constituya, como regla, por unilateralidad por parte del empleador. En esa medida, la propuesta legislativa podría considerar tener una clara opción por la voluntariedad de las partes.

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se debe mantener lo dispuesto en la Ley 30036, respecto a que el teletrabajo se implementa como un pacto entre las partes, privilegiando la voluntariedad.
- b. En ese sentido, se precisará que las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de

⁶⁷ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. Asimismo, debe quedar claro que, en ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.

- c. Se incorporará que también es obligación del empleador a entregar las condiciones de trabajo, tales como los equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además, de los costos ocasionados por el consumo de energía eléctrica, según corresponda.
Asimismo, que es obligación del empleador a respetar la desconexión digital del teletrabajador.
- d. No obstante, se considerará que, excepcionalmente, el empleador en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador va a contar con la capacitación adecuada, equipamiento tecnológico y las facilidades necesarias para la prestación de labores. En estos casos, se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.
- d. Además, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 8. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

El teletrabajador es libre de decidir el lugar o los lugares donde habitualmente realizará teletrabajo, y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de servicios mediante el teletrabajo.

En caso de cambio de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador deberá informarlo al empleador con una anticipación de siete (7) días hábiles, salvo causa debidamente justificada.

Observaciones al artículo 8:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁶⁸ que, *El cambio de lugar habitual del teletrabajo podría generar situaciones particulares en el trabajador que requieran de la consideración de su contraparte en cuanto a permisos o licencias que correspondan.*

Asimismo, el **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** propone en su texto normativo que el lugar de prestación de labores del trabajador para el teletrabajo sea realizado dentro del **territorio nacional**. No obstante, la Comisión considera que una de las

⁶⁸ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

características del teletrabajo es justamente su flexibilidad respecto al lugar donde se realice el teletrabajo, no condicionándolo ni al domicilio, ni al espacio geográfico de residencia, es decir, podría desarrollarse el teletrabajo en otros países distintos al Perú, en consecuencia, se desestima la propuesta, en este extremo, de la iniciativa legislativa.

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores.
- b. Asimismo, en el caso de un cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador deberá informar al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. Ante estas situaciones, el empleador podrá aplicar unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, mecanismo que se explicará más adelante, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo. No obstante, en estos casos, también es responsabilidad del empleador brindar todas las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de trabajo.

Artículo 9. Contenido mínimo del acuerdo o variación de teletrabajo

Son El contrato de teletrabajo y la variación de la modalidad de prestación de los servicios de presencial a teletrabajo, debe contener los siguientes aspectos, según corresponda:

- a. Especificar si el teletrabajo será total o parcial.
- b. Lugar elegido por el teletrabajador, salvo se pacte que pueda realizarse en diversos lugares.
- c. Lugar del centro de trabajo en el que prestará servicios de manera presencial, en caso se realice teletrabajo parcial.
- d. Duración del teletrabajo, a plazo fijo o por renovación automática del contrato, como máximo cada año.
- e. Los mecanismos de comunicación laboral a distancia.
- f. Distribución del trabajo presencial y teletrabajo, en caso este último sea parcial.
- g. Horario de desconexión digital, en caso sea mayor a doce (12) horas.
- h. Inventario de los equipos y herramientas de trabajo que se entreguen al teletrabajador en los casos que corresponda.
- i. Mecanismo de compensación, en dinero o en especie (este último únicamente por solicitud del teletrabajador), por concepto de energía e Internet, en los casos que corresponda.
- j. Recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas por el empleador o que las partes acuerden.
- k. Recomendaciones de ciberseguridad realizadas por el empleador o que las partes acuerden.

Observaciones al artículo 9:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁶⁹ que, *El título del artículo se refiere al contenido mínimo. Sin embargo, en el primer párrafo se utiliza la frase "según corresponda". Con esta referencia se permite inferir que en algunos casos no aplicaría el contenido señalado, lo que difiere con el objeto del artículo. En ese sentido, el legislador podría considerar reemplazarla con la expresión "como mínimo" que deja claro que siempre se deberá contemplar tales datos, adicionalmente a los que las partes acuerden.*

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR** propone⁷⁰ el siguiente texto sustitutorio al presente artículo:

Artículo XI. Contenido mínimo del acuerdo o variación de teletrabajo

Para la contratación de teletrabajadores/as o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo, la entidad pública y el/la servidor/a civil definen los siguientes aspectos:

- a. Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma completa o mixta, en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.*
- b. El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo pudiendo ser indefinido o por un tiempo determinado.*
- c. La jornada de trabajo y el tiempo de desconexión digital.*
- d. El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador/a asista personalmente a la entidad, en los casos en que se requiera su presencia física en la entidad o a comisiones de servicios fuera de la entidad pública. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.*
- e. Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores; así como los medios de comunicación interna, que se usa con mayor frecuencia, pudiendo ser actualizada en función al desarrollo tecnológico de la entidad pública.*
- f. Actividades y productos a desarrollar, así como las metas y objetivos establecidos.*
- g. Los mecanismos de supervisión y evaluación de los productos presentados por el*
 - b) teletrabajador.*
 - a. Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el trabajo acordado como parte de los objetivos.*
 - b. Otros que establezca el reglamento.*

El/La jefe/a inmediato/a podrá redefinir las metas y objetivos del teletrabajador por la necesidad del servicio, en caso de surgir una demanda prioritaria cuyas actividades no hayan sido previamente pactadas.

⁶⁹ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

⁷⁰ Observaciones de la Gerencia de Políticas de Gestión en su Informe Técnico N° 000187-2021-SERVIR-GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

Por otro lado, según el abogado **José Oblitas Guerrero**, asesor de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, no es conveniente considerar la posibilidad de compensar los gastos originados por el teletrabajo en especies porque “... La ajenidad motiva la realización de una actividad donde los resultados no repercuten directamente en el sujeto que lo realiza sino en el sujeto quien la recibe, quien es el que más se beneficia. Montoya Melgar, la define como la *«utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. Los bienes o servicios producidos por el trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario que, a su vez, compensa al trabajador con una parte de esa utilidad (el salario)»* (Montoya,1998:710)...”⁷¹.

Y como comentario adicional, según el abogado Oblitas el teletrabajo, ha creado nuevas situaciones que no se habían presentado antes, situaciones que implican nuevas obligaciones para el trabajador, como un nuevo lugar de trabajo que no fue pensado como lugar de trabajo, aportar equipos de su propiedad, el servicio de internet vinculado a su domicilio, gastos en uso de energía eléctrica, y otras nuevas situaciones que pueden presentarse por la opción laboral a implementar, por lo tanto, es probable que signifique, para el teletrabajador desventajas que tiene que afrontar, y retronando al concepto y definido de la ajenidad, consideramos justo, que la compensación que le corresponde al trabajador, por las nuevas obligaciones nacidas de la implementación de la modalidad de teletrabajo, sean en dinero y no en especie.

El teletrabajador, tiene nuevas situaciones que implican nuevas obligaciones, y va a cumplirlas para llegar al objetivo del empleador o empresario, que son los bienes o servicios producidos por el teletrabajador. Justo es que se le compense en dinero en efectivo de libre disposición y no en especie.

Con estos considerandos, la Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE y SERVIR reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se eliminará la frase “según corresponda” del primer párrafo del artículo.
- b. Se precisará que, en el caso de optar por flexibilizar la distribución horaria de la jornada laboral, se debe establecer la forma cómo se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En estos casos, solo se podrá distribuir la jornada hasta un máximo de 6 días a la semana y deberá establecerse el horario de

⁷¹ CITADO EN Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral, Revista Gaceta Laboral, Vol. 9, No. 3. 2003, DE Djamil Tony Kahale Carrillo Licenciado en Derecho. Doctorando Universidad de Salamanca.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- c. Se incluirá que es necesario establecer el tiempo de desconexión digital de la jornada laboral para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes.
 - d. También, los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por el servicio de acceso a internet, además, de los costos asociados al consumo de energía eléctrica, según corresponda.
 - e. Se considera necesario incorporar la presentación de una declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.
 - f. Respecto al texto sustitutorio propuesto por SERVIR, solo se considerarán algunas disposiciones, toda vez que, lo propuesto, solo es aplicable al sector público, dadas las particularidades e importancia en la satisfacción de necesidades de los ciudadanos mediante intervenciones públicas (prestación de servicios, entrega de bienes y regulaciones), no obstante, no debemos perder de vista que la norma también será aplicable al sector privado.
 - g. Además, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 10. Aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, de las madres gestantes y lactantes y de los padres que conviven con las madres gestantes y lactantes

Los trabajadores o trabajadoras en situación de discapacidad, responsables del cuidado de familiares en situación de discapacidad o que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debidamente comprobados; así como las madres gestantes y lactantes, durante los tres (3) meses previos a la fecha de parto o durante los tres (3) primeros meses del periodo de lactancia, respectivamente, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

Los trabajadores que convivan con madres gestantes y lactantes, siendo estos a su vez los padres, durante el primer (1) mes previo a la fecha del parto de la madre o durante el primer (1) mes del periodo de lactancia, respectivamente, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

El empleador únicamente podrá oponerse a dicha solicitud por razones debidamente acreditadas relacionadas con la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador. Esta oposición se sujeta a responsabilidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el empleador puede implementar otras medidas a favor de otras personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, de conformidad con las normas vigentes y la conformidad del trabajador acotado en el presente artículo.

Observaciones al artículo 10:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** realiza⁷² el siguiente comentario, incluyendo recomendaciones:

*Sobre el primer párrafo la norma ampara a las personas con discapacidad que muchas veces por su condición encuentran diversas dificultades para trasladarse y acudir a su centro de trabajo, algunos centros de trabajo no cuentan con los ajustes razonables necesarios para realizar sus labores de manera presencial y el transporte y traslado no son adaptados para las distintas discapacidades, el teletrabajo **es una alternativa viable** y que puede cumplir con el estándar de condiciones de un trabajo digno establecido por la (OIT), pudiendo impactar incluso positivamente en la productividad del trabajador.*

*En lo que respecta a la regulación propuesta sobre madres lactantes y gestantes, la Ley N° 26644, reconoce el derecho de la trabajadora gestante de gozar de, al menos, 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, a fin de que la medida prevista en el primer párrafo del artículo 10 del Proyecto de Ley no se superponga con los derechos ya reconocidos a favor de la madre trabajadora, **consideramos que los tres (3) meses durante los cuales aquella puede solicitar unilateralmente la aplicación del teletrabajo debieran computarse con anterioridad o al término, según sea el caso, del periodo de descanso pre y post natal.** En cuanto a la Ley N° 27240, que concede a la madre trabajadora el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia maternidad, el cual se goza al término del período postnatal y hasta que su hijo tenga un año de edad. Siendo que la medida propuesta tiene por finalidad favorecer la lactancia materna, sugerimos considerar a modo comentario **que la solicitud unilateral del teletrabajo se extienda, no solo por los tres meses posteriores al descanso postnatal, sino hasta que el hijo tenga un año de edad.***

En el segundo párrafo del artículo 10 se establece que "Los trabajadores que convivan con madres gestantes y lactantes, siendo estos a su vez los padres, durante el primer (1) mes previo a la fecha del parto de la madre o durante el primer (1) mes del periodo de lactancia, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo."

*Sobre ello, **consideramos que los tres (3) meses durante los cuales aquel puede solicitar (...).***

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR** propone⁷³ el siguiente texto sustitutorio al presente artículo, que solo aplica al sector público:

Artículo X5. Priorización del teletrabajo

⁷² Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

⁷³ Observaciones de la Gerencia de Políticas de Gestión en su Informe Técnico N° 000187-2021-SERVIR-GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

En caso la entidad pública requiera priorizar la aplicación del teletrabajo, se considera preferentemente a las personas adultas mayores, personas con discapacidad, gestantes, así como lo que establezca el Reglamento.

Por otro lado, según el abogado **José Oblitas Guerrero**, asesor de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, no es conveniente considerar lo propuesto por la iniciativa legislativa, sino se optará por mantener la regulación general, sin embargo, se puede aplicar el teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad y demás situaciones especiales, de manera prioritaria, de la misma manera que se protegen y se regula en la normativa gubernamental de carácter laboral. Por ser el teletrabajo una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual que se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, se aplican todas las situaciones especiales, de manera prioritaria, de la misma manera que se protegen y se regula en la normativa gubernamental de carácter laboral. El teletrabajo, tiene un carácter subordinado, respecto de las relaciones laborales en general, por ello aplica a todas las disposiciones generales a esta modalidad especial de prestación de labores.

La Comisión no concuerda con las recomendaciones del MTPE puesto que se distorsionaría el propósito del teletrabajo, al establecer de manera unilateral la posibilidad de optar por esta modalidad laboral para las poblaciones vulnerables, puesto que no es suficiente esta condición para realizar el teletrabajo. Asimismo, concordamos con lo señalado por SERVIR en el sentido que, *en lo que respecta al servicio civil, debemos indicar que la aplicación del teletrabajo requiere de determinadas condiciones como el uso de herramientas de trabajo, equipos y que la entidad pública, o en su defecto, el servidor civil, deban estar en capacidad de aportarlos para el cumplimiento debido de las funciones de trabajo, por lo que, **la aplicación del teletrabajo no podría derivar solo de la decisión unilateral del servidor civil; de lo contrario, la aplicación de la modalidad de teletrabajo sin las condiciones mínimas de trabajo, conllevará a un incumplimiento en la prestación de servicios públicos.***

En consecuencia, la Comisión solo considerará que el teletrabajo se fomenta a favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes al grupo de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave; debiéndose previamente evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. Asimismo, se incluirá que el reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Artículo 11. Reglas sobre la entrega, uso y cuidado de equipos y herramientas de trabajo

En las instituciones y empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, el empleador entregará al teletrabajador los equipos y herramientas de trabajo estrictamente necesarios para el desempeño de sus funciones, además de brindar el mantenimiento de estos y las capacitaciones sobre su correcto uso y cuidado, así como en materia de seguridad de la información y datos personales.

Los montos asumidos por los equipos y herramientas de trabajo califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de ese modo en la planilla electrónica.

El teletrabajador es responsable de cuidar los equipos y herramientas de trabajo brindados y avisar oportunamente a su empleador en caso estos requieran mantenimiento.

La obligación de entrega de equipos y herramientas de trabajo podrá ser dispensada cuando el teletrabajador, de forma voluntaria, pacte con el empleador el uso de los equipos y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de sus funciones, siempre y cuando ello se prevea en el contrato de trabajo o pacto de modificación de condiciones laborales.

Las obligaciones previstas en este artículo no se aplican a los empleadores de micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario con los teletrabajadores. Para el caso de las entidades de la administración pública, la provisión de equipos tecnológicos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, el teletrabajador aporta sus propios equipos tecnológicos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que generen su uso.

Observaciones al artículo 11:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁷⁴ que, *Según este artículo, la provisión de equipos por el empleador admite pacto en contrario, esto permite que, en tales casos, sea el trabajador quien compre o emplee sus propios equipos y herramientas de trabajo. En este caso, esta Dirección reitera la observación formulada respecto del artículo 4, literal a), sobre la importancia de que se regule la compensación correspondiente.*

La **Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP** advierte⁷⁵ que, *La redacción del Artículo 11° regula para el caso de los trabajadores del sector privado, que el empleador provee al trabajador de los equipos y herramientas de trabajo y se encuentran calificados como condición de trabajo, así mismo, mantenimiento y capacitación sobre el uso de los mismos. Lo cual difiere para el tratamiento de los trabajadores del sector público, donde si no hay disponibilidad de equipos, el trabajador aporta sus propios equipos, sin lugar a compensación por parte del empleador ni tampoco se toma en cuenta del espacio que ocupa en su vivienda que debería contener el proyecto.*

⁷⁴ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

⁷⁵ En su Carta N° 010-2022-DL/CGTP.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

En ese sentido, advertimos en los artículos 11° y 12° del proyecto de ley, materia de la presente, existe un trato diferenciado entre trabajadores del sector privado y público, pues solo ... (ilegible) mantenimiento de herramientas de trabajo, más no al trabajador estatal, lo cual evidentemente contraviene el derecho humano a la igualdad.

Por otro lado, el **Proyecto de Ley 1292/2021-CR** propone en su texto normativo que, cuando el teletrabajador brinda sus recursos tecnológicos para dar cumplimiento a sus labores **no es obligación del empleador compensar los gastos derivados de sus funciones**. Al respecto, la Comisión no concuerda con esta propuesta, puesto que en la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, en su artículo 3 ya 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. [Inclusive] 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, en consecuencia, no considerar la posibilidad de compensación por el uso de equipos y gastos asociados que se generen, sería poner en desventaja económica a los trabajadores, en razón de ello se desestima esta propuesta.

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se precisará que, en las instituciones y empresas privadas, cuando el teletrabajo sea de forma total o parcial, los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador; además, se deberá compensar los gastos asociados al consumo de energía eléctrica.
- b. Por otro lado, la Comisión considera pertinente incluir, sobre la provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad, que estas deben cumplir las exigencias dispuestas en el artículo 50, referida a los ajustes razonables para personas con discapacidad, según la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- c. Se precisará que el empleador debe garantizar todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole además el soporte tecnológico vía remota.
- d. Asimismo, se considerará que, en la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad. Finalmente, se

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Asimismo, la Comisión considera relevante precisar, respecto a los comentado por la CGTP, que el tratamiento diferenciado entre el régimen laboral privado respecto al público (administración pública), bajo ciertos parámetros, es constitucionalmente permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. Esta afirmación, se sustenta en la doctrina, específicamente nos remitiremos a lo señalado por Luz Pacheco-Zerga, en su artículo *La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales*⁷⁶, que aplica también a nuestro caso, que refiere lo siguiente:

Igualdad y especialidad: la observancia del principio de no discriminación en los regímenes especiales

*La Constitución consagra como uno de los principios de la relación laboral la igualdad de oportunidades sin discriminación (art. 26.2), que concreta, en el ámbito laboral, el derecho fundamental de no discriminación*⁷⁷.

El TC ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la aplicación de estos principios en dos regímenes especiales: el agrícola y el de las PYMES, con motivo de la acción de inconstitucionalidad planteada por el Colegio de Abogados de Ica, contra el Título II de la Ley N° 27360, que establece un régimen laboral especial para el sector agrario.

El Tribunal aclara que el respeto al principio de igualdad proscribire todo trato discriminatorio, pero no así el tratamiento diferenciado, "que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que lo justifiquen"⁷⁸. En cambio, cuando hay razones objetivas, que se siguen a la naturaleza de las personas y de las cosas, la desigualdad en el trato será el único mecanismo para asegurar una regulación acorde con la naturaleza de las cosas y de las personas. De allí que sea precisamente el derecho a la igualdad, el que exija tratar "igual a los iguales" y "desigual a los desiguales", pero siempre a la luz del deber de no discriminación y del de igualdad de oportunidades.

En similar sentido se ha pronunciado su homólogo español al declarar que es posible un trato diferenciado "siempre que ello esté justificado por las características especiales de cada trabajo" y que, en el caso de las relaciones laborales especiales no

⁷⁶ https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2801/Legitimidad_constitucional_regimenes_laborales_especiales.pdf?sequence=1

⁷⁷ "Toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole" (art. 2.2)

⁷⁸ Exp. N° 00027-2006-PI, f.j. 4.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

puede afirmarse que el legislador haya establecido estatutos diferenciados por motivos arbitrarios o irrazonables, sino que se ha apoyado sobre una “diferencia material o sustancial previa”, que se aprecia “bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que se realizan” (STC 56/1988 de 24 de marzo y 3 y 79/1983 de 5 de octubre).

Volviendo a la sentencia recaída en la acción de inconstitucionalidad de régimen agrario, encontramos que el TC ha resumido en cuatro los criterios que justifican la existencia del régimen agrario, aun cuando objetivamente otorga menores derechos a los trabajadores agrícolas. Esos criterios son:

- a. Los derechos fundamentales del régimen laboral común establecidos en la Constitución, constituyen la base sobre la que se consagra el régimen laboral agrario y son materia de tutela en procesos constitucionales en caso de no respetarse;*
- b. La Ley N° 27360 tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista: su extinción está prevista para el año 2021;*
- c. El Estado, a través del servicio público de la Inspección del Trabajo tiene la responsabilidad de velar para que las condiciones socio laborales de regímenes especiales, como es la del sector agrario, se cumplan adecuadamente.*
- d. El régimen agrario puede tener como punto de partida un piso menor al del régimen general, pero con la tendencia a lograr una equiparación en las condiciones económicas y de régimen de descanso, que permita alcanzar un trabajo cada vez más “decente”.*

El Tribunal Constitucional en la sentencia bajo comentario, equipara el Régimen Agrario al de las PyMES y concluye que ambos respetan las disposiciones constitucionales sobre remuneración, jornadas máximas y descansos mínimos, así como la indemnización por despido arbitrario, porque se adecuan a la realidad jurídica que regulan, que justifica tratamientos legislativos diversos. En consecuencia, queda también en evidencia que el régimen de las zonas francas no puede tener esta misma calificación ya que las leyes pertinentes dotan de total autonomía a las partes para fijar las condiciones económicas y de trabajo en los contratos de trabajo, sin hacer ninguna referencia a los derechos reconocidos en la Constitución y en las leyes.

Finalmente, el Convenio 111 de la OIT, sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, que ha sido ratificado por nuestro país, no contiene disposiciones que limiten su ámbito de aplicación personal o profesional. Por eso, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que el objeto de ese instrumento es “proteger a todas las personas de las discriminaciones en materia de empleo y ocupación”²². Esta obligación incumbe en primer lugar a los poderes públicos, que deben aplicar “en todas sus actividades una política nacional de empleo

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

*sin ejercer discriminación alguna*⁷⁹, conforme lo establece los artículos 2 y 3 del Convenio 111.

En consecuencia, no es posible que el legislador disponga, para el caso específico del sector público, la compensación de gastos generados por el uso de equipos y consumos de energía e internet del servidor civil que se encuentra en la modalidad de teletrabajo, porque está proscrita que las proposiciones de ley que presenten los congresistas [y aprueben las comisiones] contengan la creación y aumento del gasto público (artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República).

Artículo 12. Compensación de gastos

En las instituciones y empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, en los casos que el teletrabajador realice teletrabajo de forma total y, siempre que preste servicios desde su domicilio, el empleador compensará los gastos de energía e Internet por un monto que, bajo criterios técnicos, será determinado en el Reglamento de la presente Ley.

En caso el teletrabajador privado tenga una relación de trabajo con dos o más empleadores, realice teletrabajo parcial o se encuentre contratado bajo un contrato de trabajo a tiempo parcial, la compensación por estos conceptos (energía e Internet) será calculada de modo proporcional, conforme lo establezca el Reglamento.

Los montos asumidos por estos conceptos califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de ese modo en la planilla electrónica.

Las obligaciones previstas en este artículo no aplican para empleadores de micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario con los teletrabajadores.

Para el caso de los trabajadores del sector público, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Observaciones al artículo 12:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁸⁰ que, *La referencia a que puede existir pacto en contrario se da como una excepción; sin embargo, en la práctica podría convertirse en una ventana de oportunidad para prácticas arbitrarias que la impongan. De otro lado, el teletrabajo puede ser realizado en lugar diferente al domicilio del teletrabajador, por lo que no se encuentra mayor fundamento para condicionar la compensación de gastos únicamente a los supuestos en los que el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.*

⁷⁹ COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, Igualdad en el Empleo y la Ocupación, ed. Informe III (Parte 4B) (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996) n.19.

⁸⁰ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

La **Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP** advierte⁸¹ que, *La redacción del Artículo 12° regula para el caso de los trabajadores del sector privado, que el empleador compensará al trabajador gastos de energía e internet. Lo cual difiere para el tratamiento de los trabajadores del sector público, donde los costos solo de internet (no dice energía) dependerá de la disponibilidad presupuestaria.*

En ese sentido, advertimos en los artículos 11° y 12° del proyecto de ley, materia de la presente, existe un trato diferenciado entre trabajadores del sector privado y público, pues solo ... (ilegible) mantenimiento de herramientas de trabajo, más no al trabajador estatal, lo cual evidentemente contraviene el derecho humano a la igualdad.

Por otro lado, según el abogado **José Oblitas Guerrero**, asesor de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, no es conveniente considerar lo propuesto por la iniciativa legislativa, el "salvo pacto en contrario", pues dicha disposición que se da como una excepción, en la práctica podría convertirse en una ventana de oportunidad para prácticas arbitrarias que se impongan por parte del empleador. Esta posición también, se encuentra contenida en el Informe N° 0124-2022-MTPE/4/8, remitido a Ysabel Ángeles Ramos Yañez, Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica, por la abogada de esa Oficina General, Diana Carolina Paúl Fernández, en la opinión sobre el Proyecto de Ley 1046/2021-CR, "Nueva Ley del Teletrabajo".

En este informe, la Dirección General de Trabajo, en el documento de referencia d), Proveído N° 0542-2022-MTPE/2/14, se remite al Despacho Viceministerial de Trabajo (DVMT) el Informe N° 039-2022-MTPE/2/14.1 (referencia e), con el que la Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) de la citada Dirección General emite opinión sobre el proyecto de ley. Específicamente, en los numerales 4.8 y 4.9 del informe de la referencia e), la DNT se pronuncia en relación al literal a) del artículo 4 del proyecto de ley, de la siguiente manera:

"4.8. Asimismo, se aprecia que el literal a) del artículo 4 del proyecto establece que el teletrabajador, además de los derechos propios del régimen laboral común, tiene entre otros, el derecho a recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario. Es opinión de esta Dirección que la posibilidad del pacto en contrario, que generaría que el trabajador adquiriera o emplee los equipos y herramientas por su cuenta, tenga una correspondiente compensación por parte del empleador, tal como sucede con la compensación por concepto de energía e Internet regulado en el literal b) del artículo 4 del proyecto.

4.9. La importancia de que se regule la compensación señalada en el párrafo precedente,

⁸¹ En su Carta N° 010-2022-DL/CGTP.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

reside en que el propio proyecto (artículo 11) reconoce que los equipos y las herramientas de trabajo constituyen condiciones de trabajo. Al respecto, conviene recordar que este concepto refiere a todo aquello que el empleador otorga al trabajador por ser necesario y/o imprescindible para el desarrollo de las actividades laborales. En esa medida, si se considera el pacto en contrario del literal a) del artículo 4 del proyecto, debería reconocerse también la compensación correspondiente."

Así también, según el abogado **José Oblitas Guerrero**, asesor de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, sostiene que las compensaciones solo deben asignarse cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador porque existe afectación de determinados derechos laborales específicos e inespecíficos que en el caso específico, del teletrabajo se manifiestan a través de los llamados efectos colaterales, como la reducción de una área donde tiene su domicilio el trabajador, y ello impacta sobre el derecho laboral inespecífico de la propiedad, habría una posible reducción de espacios del hogar del teletrabajador sea propio o arrendado, y a efectos de prestar su servicio el teletrabajador comprometerá parte de su propiedad u hogar como ambiente de trabajo, reduciendo zona de confort, restringiéndose y afectando a otros miembros de su familia; se estaría limitando el uso, disfrute y disposición de sus derechos. Y si se necesitase acondicionar ese espacio, podría generarle gastos no previstos.

El lugar fuera del centro de trabajo tradicional, implica transformar su trabajo, su forma de organizar su trabajo y uso de técnicas telemáticas, pueden traer ventajas, también pueden genera desventajas, puesto que la estructura del centro o lugar de trabajo tradicional estaba destinada para acoger a una determinada cantidad de trabajadores, cumpliendo determinadas actividades, en un entorno netamente laboral, fuera de distracciones domésticas, y con herramientas al alcance de la mano, de propiedad de la empresa; por el contrario, el nuevo lugar de trabajo – que preferentemente será el domicilio – no fue pensado como lugar de trabajo, por lo tanto, es probable que signifique, para el teletrabajador, más una desventaja que una ventaja; sobre todo si se tiene en cuenta que la relación de trabajo involucra o entra en conflicto con el ámbito familiar y el ejercicio de otros derechos fundamentales.

Así se señala en el Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en el Programa, de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú en la Facultad de Derecho, denominado "Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas", dice:

La afectación de determinados derechos laborales específicos e inespecíficos en el teletrabajo se manifiestan a través de los llamados efectos colaterales, tales como:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

La reducción de espacio de la propiedad, impacta al derecho laboral inespecífico de la propiedad, en la medida que **se advierte una posible reducción de espacios de la hogar del teletrabajador** – domicilio propio o arrendado –, que según sea el caso y a efectos de prestar servicios en la modalidad del teletrabajo, el teletrabajador comprometerá parte de su propiedad como ambiente de trabajo, **reduciendo así su espacio o zona de confort, restringiendo en muchas ocasiones el que antes podía ser de a común acceso a otros miembros de su familia;** por ende limitando el uso, disfrute y disposición de aquel. Convirtiéndose además en un costo adicional para el teletrabajador por si se necesitase acondicionar o remodelar aquel espacio, dejando de lado el principio de ajenidad de la relación de trabajo y corriéndose con el posible riesgo de que este no sea cubierto o arrendado por el empleador, convirtiéndose en ganancia para este (Páginas 76-77).

Este cambio de lugar, fuera del centro de trabajo tradicional, implica una gran transformación para el teletrabajador, desde el modo de organización del trabajo hasta el uso de herramientas telemáticas, que si bien es cierto puede traer ventajas, también genera desventajas. La razón es simple, la estructura del centro o lugar de trabajo tradicional era pensada para albergar a una determinada cantidad de trabajadores, que cumplieran determinadas actividades, en un entorno netamente laboral, fuera de distracciones domésticas, y con herramientas al alcance de la mano, de propiedad de la empresa; por el contrario, **el nuevo lugar de trabajo** – que preferentemente será el domicilio – **no fue pensado como lugar de trabajo**, por lo tanto, es probable que signifique, para el teletrabajador, más una desventaja que una ventaja; sobre todo si se tiene en cuenta que **la relación de trabajo involucra o entra en conflicto con el ámbito familiar y el ejercicio de otros derechos fundamentales.** (Páginas 29-30).

En consecuencia, la Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE. Respecto a lo señalado por la CGTP, la Comisión no acoge esta observación por las razones ya sustentadas en el artículo anterior, en consecuencia, se procederá a reformular el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se precisará que, en las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador.
- b. Asimismo, la compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica **solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores se realice en el domicilio del teletrabajador.** Esto porque al laborar en otros lugares, tales como cibercafé,

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- bibliotecas, hospedajes u otros, los costos del servicio de acceso a internet y el de energía no son asumidos directamente por el teletrabajador.
- c. Debe quedar claro que las compensaciones señaladas anteriormente son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.
 - d. Se debe precisar también que, los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.
 - e. Es indispensable, por lo técnico en su determinación, que el reglamento establecerá la forma cómo se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.
 - f. Finalmente, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 13. Jornada y horario de trabajo

El teletrabajador que realice teletrabajo parcial o total no está sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo.

Con la finalidad de conciliar la vida personal y laboral, el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que atienda debida y oportunamente los requerimientos del empleador, conforme a acuerdo entre las partes. El incumplimiento de esto último conlleva la aplicación de sanciones disciplinarias, de ser el caso.

Observaciones al artículo 13:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁸² que, *Se debe considerar la regulación de la jornada máxima regulada en el artículo 25 de la Constitución, leída a la luz de los convenios Internacionales suscritos por el Perú, en este caso el Convenio N° 1 de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria). En ese sentido, la regulación vigente ya contempla supuestos específicos en los cuales se determinan a los trabajadores no sujetos a fiscalización, situación que se evalúa según el caso concreto. Por tales razones, el legislador debiera evaluar reconocer que la jornada del teletrabajador se sujeta a los límites de la normativa de la materia.*

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se precisará que, el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.

⁸² Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- b. Que las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.
- c. Además, se permitirá que las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.
- d. La Comisión considera pertinente precisar que, en las instituciones y empresas privadas, las horas extra que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- e. De la misma forma, en la administración pública, las horas extra que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados, son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No siendo posible el pago de horas extras. Aquí también, es requisito que para la realización de horas extras siempre será a solicitud y consentimiento del empleador.
- f. Finalmente, cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital

El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital por doce (12) horas consecutivas, cuyo horario estará previsto en el contrato de teletrabajo o la carta de variación de modalidad de prestación de servicios de presencial a teletrabajo.

Durante este tiempo de desconexión, el teletrabajador no está obligado a reportar a su empleador ni atender asuntos de índole laboral, de modo que goce de periodos de descanso efectivo diarios. No está prohibido que, durante este tiempo, el empleador envíe comunicaciones por medios electrónicos. En ningún caso, estas tendrán como consecuencia que el teletrabajador esté obligado a atenderlas, por encontrarse en periodo de desconexión digital.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, objetivamente demostrable por el teletrabajador, el tiempo de desconexión afectado se considerará como tiempo de trabajo en sobretiempo, conforme a las normas que regulan dicha materia.

El derecho a la desconexión digital no alcanza al personal de dirección, salvo pacto en contrario.

Observaciones al artículo 14:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** realiza⁸³ los siguientes comentarios y observaciones:

El derecho a la desconexión digital debiera ser reconocido tanto para los trabajadores sujetos a fiscalización como para aquellos no sujetos. En el primer caso, el tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, además de los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás.

En el segundo caso, para los teletrabajadores que estén excluidos de la jornada máxima de trabajo en función de la regulación de la materia, solo para ellos debería operar el derecho a la desconexión digital de doce (12) horas, regulada en el artículo 13 del proyecto. A esto habría que añadir los otros supuestos antes señalados.

El derecho a la desconexión digital exige una determinación de los riesgos para la salud a los que se pueden ver expuestos los teletrabajadores ante una conexión permanente.

Para que se pueda respetar el derecho a la desconexión digital, resulta necesaria la delimitación del horario de trabajo, por lo que la libertad de horario es a priori, incompatible con la delimitación clara del referido derecho.

Finalmente, el quebrantamiento al derecho de desconexión digital solo puede darse ante circunstancias extraordinarias (caso fortuito o fuerza mayor).

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se precisará que, el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantizará gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. Es decir, la desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.
- b. En esa línea, se precisará también que el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no está obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueron emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- c. Asimismo, en el caso de los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes o hayan distribuido el tiempo de su jornada laboral, se

⁸³ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

establecerá un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión

- d. Finalmente, es necesario precisar que las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.

Artículo 15. Seguridad y salud en el teletrabajo

El empleador debe realizar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, conforme a lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Para estos efectos, debe considerar:

- a. Las características del puesto de trabajo.
- b. Los equipos y herramientas usados por el teletrabajador.
- c. La edad y condición física de salud del teletrabajador, sin que dicha información sea utilizada para cometer actos de discriminación.
- d. La zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo.

Para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral publicará, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario a partir de la publicación de la presente Ley, un mecanismo de autoevaluación, que será entregado por el empleador al teletrabajador una vez iniciada la modalidad de teletrabajo. Esta tiene como finalidad definir los peligros y factores de riesgo a los que se encuentre expuesto el teletrabajador.

El teletrabajador tendrá un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para aplicar dicho mecanismo de autoevaluación y remitirlo a su empleador, quien en un plazo de diez (10) días hábiles deberá comunicar al teletrabajador las recomendaciones de seguridad y salud aplicables.

El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del teletrabajador será sancionada de acuerdo con la ley. Mientras el teletrabajador no aplique el mecanismo de autoevaluación, el empleador comunicará los riesgos frecuentes y formulará recomendaciones generales asociadas a esta modalidad de prestación y a las tareas encomendadas.

El teletrabajador está obligado a observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo en todo momento que esté prestando servicios.

En el marco del teletrabajo, la evaluación de la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo se limita a los peligros y riesgos identificados en el formato de autoevaluación respecto del lugar habitual elegido e informado por el teletrabajador para prestar servicios.

Observaciones al artículo 15:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** realiza⁸⁴ los siguientes comentarios y observaciones:

Este artículo centra la protección de los teletrabajadores, en la evaluación inicial o línea base de la situación de la SST, cuando todo SGSST representa un entramado complejo.

El teletrabajo puede darse en diversos espacios, tales como telecentros, domicilios particulares, Starbucks, etc. No obstante, el artículo solo se centra en el teletrabajo realizado en domicilios particulares.

De acuerdo a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador es responsable de la SST del trabajador. Sin embargo, al otorgarle un mecanismo de autoevaluación al teletrabajador, parece que traslada la responsabilidad en materia de SST al teletrabajador. En el teletrabajo existe un deber de colaboración del teletrabajador pero este deber no reemplaza la responsabilidad del empleador.

La utilización del mecanismo de autoevaluación solo puede ser utilizada por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.

Se debe dar mayor precisión a lo referido a la “zona habilitada”, a efectos de determinar cuándo hay un accidente de trabajo o común.

El MTPE a través de la DSST es el órgano competente para elaborar el mecanismo (formulario de autoevaluación).

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo, con las siguientes consideraciones:

- a. Se precisará que, las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.
- b. Respecto al formulario referido, se establecerá que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará el formulario de autoevaluación, que servirá como mecanismo de autoevaluación alternativo, para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y, además, emitirá los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.

⁸⁴ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- c. No obstante, en el teletrabajo será el empleador quien identifique los peligros y evalúa los riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, de acuerdo a la normativa existente.
- d. Asimismo, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o teletrabajador se implementará el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizada por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.
- e. En el mecanismo de autoevaluación el trabajador o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Sin embargo, este deber no exime de responsabilidad del empleador.
- f. Para completar el ciclo respecto a este tema, el empleador deberá comunicar y capacitar al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo, que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.
- g. Finalmente, se perfeccionará la redacción considerando las recomendaciones de técnica legislativa.

Artículo 16. Concurrencia al centro de trabajo

El teletrabajador, previa comunicación a su empleador, podrá asistir a las instalaciones de su centro de trabajo, siempre que el aforo lo permita. En cualquier caso, el empleador debe permitir que el teletrabajador pueda participar en las actividades de integración que se realicen en dicho espacio o en el que este estime pertinente.

Observaciones al artículo 16:

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR** propone⁸⁵ el siguiente texto sustitutorio al presente artículo:

Artículo X2. Concurrencia ocasional del/de la teletrabajador/a a las instalaciones del centro de Trabajo

En el caso de que el/la servidor/a civil necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice la entidad, u otros, debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, a fin de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del/de la servidor/a de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

⁸⁵ Observaciones de la Gerencia de Políticas de Gestión en su Informe Técnico N° 000187-2021-SERVIR-GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

La Comisión considera pertinente atender las recomendaciones de SERVIR reformulando el texto del presente artículo, tal como fue propuesto.

Artículo 17. Registro de la implementación del teletrabajo

Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sea total o parcial, son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 "Situación especial".

Observaciones al artículo 17:

No existe observaciones en el presente artículo, no obstante, la Comisión considera pertinente asignar otras responsabilidades, con las siguientes consideraciones:

- a) Que el empleador deberá informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.
- b) Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), periódicamente la información de los teletrabajadores, obtenida a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública, esto con la finalidad de que SERVIR tenga información de primera mano respecto al proceso de implementación del teletrabajo en la administración pública.
- c) Es necesario precisar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tendrá la facultad para verificar la información presentada por el empleador de las instituciones y empresas privadas y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

PRIMERA. Adecuación

Las empresas e instituciones privadas y las entidades de la administración pública que, a la entrada de la vigencia de la presente ley cuenten con teletrabajadores o trabajadores en trabajo remoto, deben ajustarse a los términos previstos en la presente ley en un plazo de sesenta (60) días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el Reglamento.

Respecto a las disposiciones complementarias finales:

Observaciones a la PRIMERA disposición complementaria final:

No existe observaciones en el presente artículo, no obstante, la Comisión considera pertinente reformular el texto de la forma siguiente: *Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto dispuesta por el Decreto de Urgencia 026-2020, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.*

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

SEGUNDA. Avances de la implementación de la ley

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

Observaciones a la SEGUNDA disposición complementaria final:

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁸⁶ que, *Respecto de la Segunda Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley, no resulta necesario establecer que un ministerio informe al Presidente de la República acerca de los avances del cumplimiento de una ley, toda vez que la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo ya dispone que el Poder Ejecutivo tiene la función de evaluación y supervisión del cumplimiento de las leyes, por ellos se considera que esta disposición es viable con observaciones.*

La Comisión considera pertinente atender las observaciones del MTPE reformulando el texto del presente artículo precisando que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil emiten anualmente, según sus competencias, un informe de evaluación de la implementación y aplicación de las disposiciones de la presente ley, incluyendo recomendaciones, sin perjuicio de realizar las evaluaciones periódicas necesarias, considerando antecedentes y opiniones técnicas. El informe de cada una de las mencionadas entidades se remite a la Presidencia del Consejo de Ministros y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República; asimismo, son publicados en sus respectivos portales web institucionales.

TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente norma, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Observaciones a la TERCERA disposición complementaria final:

No existe observaciones en el presente artículo, sin mayores precisiones.

⁸⁶ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

CUARTA. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el día siguiente de publicada la presente norma en el diario oficial El Peruano.

Observaciones a la CUARTA disposición complementaria final:

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR** propone⁸⁷ el siguiente texto sustitutorio al presente artículo:

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL X3.- Del Reglamento

Mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y la opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se aprueba el Reglamento de las disposiciones de la presente Ley aplicables al sector público, que se emitirá en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles siguientes a su publicación.

La Comisión considera pertinente atender la recomendación de SERVIR respecto a la reglamentación. En ese sentido se reformulará el texto precisando que el Poder Ejecutivo emitirá el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, será necesaria también establecer que el Poder Ejecutivo deberá adecuar el reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

ÚNICA. Derogación de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo

Deróguese la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y déjese sin efecto su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR.

Respecto a la disposición complementaria derogatoria:

Si bien no existen observaciones, la Comisión precisa que, mediante ley, no debe dejarse sin efecto reglamento alguno, en consecuencia, se reformulará el texto solo derogando la Ley 30036.

⁸⁷ Observaciones de la Gerencia de Políticas de Gestión en su Informe Técnico N° 000187-2021-SERVIR-GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

OTROS ASPECTOS NO CONTEMPLADOS EN LOS PROYECTOS DE LEY:

Sobre las modalidades formativas laborales

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** advierte⁸⁸ que, *se necesita que el legislador realice un análisis respecto a su propuesta de Proyecto de Ley "Nueva Ley del Teletrabajador", a fin de poder considerar en cuanto le sea aplicable la regulación del teletrabajo a las modalidades formativas laborales.*

La Comisión considera pertinente atender las recomendaciones del MTPE respecto a las modalidades formativas laborales, en ese sentido se incorporará un a disposición complementaria disponiendo: En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la presente Ley del Teletrabajo, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

Sobre la supervisión del teletrabajo

El Proyecto de Ley 1292/2021-CR propone en su texto normativo un artículo referido a la supervisión, disponiendo que *La entidad puede poner en marcha medidas de supervisión para que los teletrabajadores cumplan con sus objetivos trazados, incluso a través de medios telemáticos, siempre con respeto a la dignidad del trabajador. El uso de las cámaras de video y micrófonos se podrá implementar de manera extraordinaria o cuando la naturaleza de las funciones realizadas por el teletrabajador lo requiera.*

Al respecto, sobre el uso de cámaras y micrófonos, la Comisión considera que la propuesta del legislador no se ajusta a una de las características del teletrabajo, en el hecho de que no debe estar condicionado necesariamente a su realización en el domicilio del teletrabajador, sino, los lugares donde se puede realizar el teletrabajo debe ser flexible. Por otro lado, no perdamos de vista que ante un mundo virtualizado toda comunicación entre el empleador y el teletrabajador se dará de todas maneras, en algún momento, utilizando las plataformas digitales de videoconferencias, donde necesariamente se harán uso de las cámaras de los equipos de cómputo, en consecuencia, sería contraproducente instalar cámaras adicionales, menos en el domicilio del teletrabajador. En ese sentido, se desestima esta propuesta.

⁸⁸ Observaciones de la Dirección de Normatividad del Trabajo del MTPE, realizado el 16 de febrero del 2022 en la Décimo Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Sobre la implementación del teletrabajo en la administración pública

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR**⁸⁹ producto del análisis solicitado, considera pertinente proponer las siguientes disposiciones aplicables al sector público (textos sustitutorios), dadas las particularidades e importancia en la satisfacción de necesidades de los ciudadanos mediante intervenciones públicas (prestación de servicios, entrega de bienes y regulaciones) a fin de que sean introducidas en el Proyecto de Ley 1046/2021-CR:

Artículo X3. Establecimiento de metas y seguimiento para su cumplimiento

X3.1. El/La jefe/a inmediato/a identifica las metas y objetivos para los/las teletrabajadores/as, en concordancia con las funciones del/de la teletrabajador/a, considerando las prioridades de la entidad pública establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI) o documentos de similar naturaleza.

X3.2. Corresponde al/a jefe/a inmediato/a realizar el seguimiento de la prestación de servicios, mediante el contacto permanente con el/la teletrabajador/a, brindando las instrucciones y retroalimentación respectiva; así como, evaluar el cumplimiento de las metas, objetivos establecidos y la calidad de los productos entregados.

La Comisión considera, respecto a la incorporación de un artículo que establezca la aplicación de metas y seguimiento para el cumplimiento del teletrabajo, que no es procedente, toda vez que las metas y objetivos de una unidad orgánica seguirán siendo las mismas, ya sea en el trabajo presencial o teletrabajo, y estas necesariamente están alineadas al Plan Estratégico Institucional (PEI), al Plan Operativo Institucional (POI) u otros documentos de similar naturaleza, no obstante el teletrabajador requerirá de un mayor control efectivo del cumplimiento de las funciones asignadas. Esto último, como encargar al jefe inmediato el seguimiento, control, capacitación y retroalimentación, deberá ser establecido en el reglamento.

Artículo X4. Determinación del puesto teletrabajable

X4.1. Para la determinación de los puestos teletrabajables la entidad pública evalúa que las funciones puedan ser desarrolladas fuera del centro de labores, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

X4.2. Asimismo, para la identificación de los/las servidores/as civiles que realizarán teletrabajo, se toma en consideración que en caso la entidad no cuente con equipo informático o ergonómico disponible, el/la servidor/a civil debe contar con éstos para realizar el teletrabajo.

⁸⁹ Recomendaciones de la Gerencia de Políticas de Gestión en su Informe Técnico N° 000187-2021-SERVIR-GPGSC.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

La Comisión considera sumamente importante incluir en el texto sustitutorio una disposición que asigne responsabilidades al titular de la entidad pública para que dirija, evalúe y supervise el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional. Asimismo, se debe asignar responsabilidades al responsable de Recursos Humanos la implementación del teletrabajo. En ese sentido, se incorporará un artículo con estos considerandos.

Artículo X6. Acompañamiento para la implementación del teletrabajo

X6.1. SERVIR promueve en las entidades públicas la implementación del teletrabajo, de acuerdo con el nivel de gobierno, enfoque territorial y otros que establezca como necesarios. Sin perjuicio de ello, las entidades públicas pueden requerir el acompañamiento de SERVIR para la definición de puestos teletrabajables y las estrategias de seguimiento y supervisión del teletrabajo.

X6.2. La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con SERVIR, promueven la creación de plataformas digitales necesarias en la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.

La Comisión considera también de vital importancia, para el éxito de la implementación del teletrabajo en la administración pública, que SERVIR debe participar activamente en este proceso acompañando a las instituciones públicas, en ese sentido, se acepta la recomendación y se incorporará una disposición complementaria, donde se dispondrá que SERVIR promoverá en las entidades públicas la implementación del teletrabajo, de acuerdo con el nivel de gobierno, enfoque territorial y otros que establezca como necesarios.

Asimismo, la Comisión considera importante que se promuevan en el sector público la creación de plataformas digitales necesarias en la implementación de la modalidad de teletrabajo. En ese sentido, se incorporará una disposición complementaria, disponiendo que estas plataformas digitales deberán tener como propósito gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros. Asimismo, la gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, encargándosele de esta promoción a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con SERVIR.

Artículo X7. Teletrabajo en situaciones especiales

A efectos de la presente Ley, se consideran situaciones especiales las siguientes:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- a) *Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que para garantizar la continuidad de los servicios públicos se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.*
- b) *Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios públicos brindados se realicen mediante el teletrabajo.*

Artículo X8. Condiciones específicas aplicables a las situaciones excepcionales

Durante las situaciones especiales señaladas en el artículo X7, la entidad pública tiene la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda:

- a) *Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.*
- b) *Comunicar al/la servidor/a civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.*
- c) *Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al/a la servidor/a civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.*
- d) *Además de las condiciones mencionadas previamente, lo dispuesto en la presente Ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.*

Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación al Teletrabajo en situaciones especiales, el/la servidor/a civil retorna a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.

La Comisión considera pertinente aceptar la propuesta de SERVIR, esto permitirá que la futura Ley del Teletrabajo, también podrá ser aplicable en situaciones especiales, circunstancias de caso fortuito o cuando se declare el estado de emergencia, con la finalidad de mantener los servicios públicos y esenciales disponibles. En ese sentido, se incorporará un artículo con estos considerandos.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL X2.- Supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

En el marco de sus competencias, SERVIR realiza las acciones de supervisión en las entidades públicas, correspondientes para la verificación del cumplimiento de las disposiciones de la presente norma, y emite las disposiciones complementarias para su desarrollo, así como otras que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.

La Comisión acepta esta recomendación porque otro de los factores de éxito de la implementación del teletrabajo en la administración pública es la necesidad de establecer acciones de orientación y supervisión del despliegue del teletrabajo; que sería SERVIR, además, de asignándole responsabilidades de formular las disposiciones complementarias que sean necesarias para una implementación de

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

teletrabajo exitosa. En ese sentido, se incorporará un artículo en el texto sustitutorio referido a la supervisión del teletrabajo en la administración pública.

V. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

Los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR se encuentran alineadas con la Constitución Política del Perú, que establece como derechos constitucionales: el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley; derecho a la protección y fomento del empleo; y el derecho a la vida, la integridad física y al libre desarrollo y bienestar. En ese sentido, las propuestas legislativas son de desarrollo constitucional, en cuyo primer capítulo se establece que es aplicable a las entidades de la administración pública, a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral; así como a la servidores civiles y trabajadores.

Asimismo, la presente propuesta normativa se encuentra alineada con el Acuerdo Nacional en las siguientes Políticas de Estado:

1. Décima Primera Política de Estado: "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación"

Por esta esta política, el Estado se compromete a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

De acuerdo con esta política y con miras a cumplir con estos objetivos, se establece que:

"(...) el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e)

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente”.

2. Décima Cuarta Política de Estado: “Acceso al Empleo Digno y Productivo”

De acuerdo con esta política, el Estado se compromete a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

De acuerdo con esta política y con miras a cumplir con estos objetivos, se establece que:

“(…) el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h)

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.

garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo”.

3. Décima Octava Política de Estado: “Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica”

De acuerdo con esta política, el Estado se compromete incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado, para promover el acceso a una educación de calidad, un clima político y jurídico favorable y estable para la inversión privada, así como para la gestión pública y privada. Asimismo, nos comprometemos a promover y lograr la formalización de las actividades y relaciones económicas en todos los niveles.

De acuerdo con esta política y con miras a cumplir con estos objetivos, se establece que:

“(…) el Estado: (a) consolidará una administración eficiente, promotora, transparente, moderna y descentralizada; (b) garantizará un marco legal que promueva la formalización y la competitividad de la actividad económica; (c)

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

procurará una simplificación administrativa eficaz y continua, y eliminará las barreras de acceso y salida al mercado; (d) proveerá infraestructura adecuada; (e) promoverá una mayor competencia en los mercados de bienes y servicios, financieros y de capitales; (f) propiciará una política tributaria que no grave la inversión, el empleo y las exportaciones; (g) promoverá el valor agregado de bienes y servicios e incrementará las exportaciones, especialmente las no tradicionales; (h) garantizará el acceso a la información económica; (i) fomentará la investigación, creación, adaptación y transferencia tecnológica y científica; (j) facilitará la capacitación de los cuadros gerenciales y de la fuerza laboral; y (k) construirá una cultura de competitividad y de compromiso empresarial con los objetivos nacionales".

Además, como parte del análisis del marco normativo se ha identificado que en el año 2013 se aprueba la **Ley 30036**, Ley que regula el Teletrabajo [norma que se pretende reemplazar], con la finalidad de regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), y de aplicación en las instituciones públicas y privadas.

Posteriormente, con el **Decreto Supremo 009-2015-TR**, se reglamenta la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo; regulando diversos aspectos como los requisitos, las formas de trabajo, las jornadas, la variación, derechos y obligaciones del teletrabajador, el pago por la compensación, entre otros. Respecto a este, cabe resaltar que, en su exposición de motivos, ya en ese tiempo, se consideró una ambiciosa proyección del aumento del uso de las nuevas tecnologías.

No obstante, tal como se refiere en la exposición de motivos, "*se evidenció que la ley vigente no había logrado uno de sus objetivos principales: la promoción del teletrabajo*". Pues, se evidenció que, hasta diciembre de 2019, tras seis (6) años y medio desde su implementación, los teletrabajadores en el Perú ascendían a 2,116 (con teletrabajo mixto o completo) de un total de 3,815,692 de trabajadores en el sector privado; y, además, en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, emitido por el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización el 26 de julio de 2019, ya había sido observada la escasa y limitada implementación del teletrabajo en nuestro país.

Sumado a ello, en el año 2020, en el marco de las normas establecidas para controlar la propagación de la COVID-19, se emitió el **Decreto de Urgencia 026-2020**, a través del cual se aprueba la modalidad de Trabajo Remoto, prorrogado con el **Decreto de Urgencia 115-2021** hasta el 31 de diciembre de 2022, **estableciéndose con ello una diferenciación con la modalidad de teletrabajo.** Es decir, la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo no fue efectiva su aplicación ante una emergencia como la pandemia.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

En consecuencia, debido a la ineficacia de la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, ***la Comisión concluye que es necesario generar una nueva ley***, para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral, considerando las nuevas demandas sociales, económicas y laborales.

Por lo tanto, al entrar en vigencia la presente norma tendrá como efecto reemplazar (**derogar**) a la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo; y consecuentemente, quedarán sin efecto su norma reglamentaria (**Decreto Supremo 009-2015-TR**).

Finalmente, la aprobación de la norma propuesta implicará también que el Poder Ejecutivo adecúe el reglamento (**Decreto Supremo 019-2006-TR**) de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; puesto que, en su momento, el reglamento (**Decreto Supremo 009-2015-TR**) de la Ley 30036 lo modificó, específicamente en lo referido a las infracciones.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

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

Para asegurarse que las iniciativas legislativas no irrogaran gastos adicionales al Tesoro Público, la fórmula legal sustitutoria incluye una disposición complementaria final (**Financiamiento de la implementación del teletrabajo en la administración pública**) que dispone que:

“La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente ley, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público”.

Asimismo, la Comisión considera pertinente resaltar cuál es el contexto en que se presentó la iniciativa legislativa y la elaboración del correspondiente dictamen. Este contexto lo graficó muy bien el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en aquel entonces señor **Juan Gutiérrez**

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Azabache, quien manifestó⁹⁰ ante el Pleno de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología que,

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

De lo que se colige que, considerando que el teletrabajo *ha llegado para quedarse*, los beneficiarios directos del perfeccionamiento de la Ley que regula el teletrabajo serán por lo menos los 248,000⁹¹ ciudadanos y los empleadores de los mismos.

En esa línea de ideas, la aprobación de la presente ley ratificará y mejorará los beneficios e impactos económicos para el Estado, así como para empleadores y trabajadores del sector público y privado, identificados por el Proyecto de Ley 1046/2021-CR y Proyecto de Ley 1292/2021-CR, siendo los siguientes:

IMPACTOS EN SECTOR PÚBLICO

- Para el Estado, en su calidad de empleados, la implementación de la nueva Ley que regula el teletrabajo no le significará costos adicionales al Tesoro Público, en todo caso, deberá utilizar los recursos disponibles aprobados. No habría necesidad de comprar nuevas computadoras o equipos, pues los teletrabajadores podrán usar los actualmente existentes, en todo caso, de requerir la adquisición de los mismos, estos deberían estar ya programados en su correspondiente Plan Anual de Adquisiciones.
- Sea que el teletrabajador realice su actividad en su domicilio u otro lugar, el Estado generará economías adicionales al ahorrar costos de adquisición o

⁹⁰ En la Décima Sexta Sesión Ordinaria del 19 de agosto de 2020.

⁹¹ En la exposición de motivos del Proyecto de Ley 1292/2021-CR se refiere que: *En setiembre de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica llegó hasta 248 mil (se tradujo en un incremento de 38 mil puestos de trabajos respecto del mismo mes del año anterior). Con este resultado, el teletrabajo/trabajo remoto absorbió en conjunto 6,7% de trabajadores en la planilla, participación que continua en ascenso en los últimos meses.*

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

alquiler de oficinas, así como en mobiliario, limpieza, mantenimiento, agua, luz, telefonía fija y servicio de acceso a Internet.

- En caso que el empleador público reconozca una retribución al teletrabajador por el servicio de acceso a Internet, o por el uso de su propio equipo, se mantendrá la mayor economía antes señalada; sin embargo, estos recursos también deberían estar ya considerados en su Presupuesto Institucional de Apertura.
- Los teletrabajadores públicos también se beneficiarán ya que el teletrabajo les permitirá generar ahorros importantes en movilidad (transporte), sea que se trasladen a su trabajo mediante transporte público o en automóvil particular (en este último caso, el ahorro es mayor). Otro ahorro importante es el que se suele invertir en vestimenta para ir a trabajar (ropa, zapatos, arreglos personales, etc.)
- Considerando que el teletrabajo se mide por resultados, su implementación en el sector público permitirá mejorar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores y con ello reducir los efectos nocivos de la burocracia.
- Uno de los importantes beneficios del teletrabajador será el derecho a la desconexión digital, lo que le permitirá establecer límites al empleador, permitiendo un balance entre el trabajo y la vida profesional con la vida personal y familiar

IMPACTOS EN SECTOR PRIVADO

- Para los empleadores privados el ahorro generado será similar al del empleador público, pues al realizar el trabajador su labor en su domicilio u otro lugar, se evitará los gastos de alquiler de oficinas, mobiliario, limpieza, mantenimiento, agua, luz, teléfono fijo y los servicios de acceso a Internet en la empresa.
- Por las razones expuestas la creación de nuevas plazas en el sector privado también tendrá un costo menor bajo la modalidad de teletrabajo.
- Para los trabajadores privados también se les generará ahorros similares a los del trabajador público en movilidad, vestimenta, entre otros. Además, del derecho a la desconexión digital del teletrabajador.
- En el sector privado el teletrabajo también producirá un beneficio económico como consecuencia del incremento de la productividad de los trabajadores.

IMPACTOS EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO

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

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

mayor desventaja, como las personas con discapacidad, mujeres cuidadoras, adultos mayores, etc.

IMPACTOS EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE TRANSPORTE

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

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

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

VII. CONCLUSIÓN

En ese sentido, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, de conformidad con lo establecido por el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACION** de los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone la nueva **LEY DEL TELETRABAJO**, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**⁹²:

⁹² **ACLARACIÓN:** El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es también una de las preocupaciones de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre cómo hacerlo en nuestro idioma. La Real Academia Española, al respecto, ha emitido un informe, que se puede consultar en la siguiente dirección: https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf. En tal sentido y con la finalidad de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

FÓRMULA LEGAL SUSTITUTORIA

LEY DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

- 2.1 La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.
- 2.2 La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Artículo 3. Teletrabajo

- 3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.
- 3.2 El teletrabajo se caracteriza también por:
 - a. Es de carácter voluntario y reversible.
 - b. Es de forma temporal o permanente.
 - c. Es de manera total o parcial.
 - d. Flexibiliza la distribución del tiempo de la jornada laboral.
 - e. Se realiza dentro del territorio nacional o fuera de este.
 - f. El lugar donde se realiza se establece de común acuerdo entre las partes, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Artículo 4. Teletrabajador

- 4.1 Al trabajador o servidor civil que se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo se le denomina teletrabajador.
- 4.2 El teletrabajador y el empleador establecen, de común acuerdo, las características detalladas en el numeral 3.2 del teletrabajo a implementar.

Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo

El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 6. Derechos del teletrabajador

- 6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.
- 6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, según corresponda.
- 6.3 A la desconexión digital.
- 6.4 A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.
- 6.5 A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.
- 6.6 El reglamento regula los derechos del teletrabajador.

Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador

- 7.1 El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo lo referido a la asistencia al centro de labores.
- 7.2 Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.
- 7.3 Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- 7.4 Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo.
- 7.5 Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.
- 7.6 Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.
- 7.7 Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.
- 7.8 Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.
- 7.9 El reglamento regula las obligaciones que asume el teletrabajador.

Artículo 8. Obligaciones del empleador

- 8.1 El empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.
- 8.2 Comunicar al trabajador o servidor civil o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
- 8.3 Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.
- 8.4 A entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, según corresponda.
- 8.5 A respetar la desconexión digital del teletrabajador.
- 8.6 Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral.
- 8.7 Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.
- 8.8 El reglamento regula las obligaciones que asume el empleador.

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

- 9.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.
- 9.2 En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18.
- 9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, ésta se entiende por aprobada.
- 9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.
- 9.5 En caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

Artículo 10. Contratación del teletrabajador

Para la contratación del teletrabajador se utilizan todas las modalidades de contratación. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar como información documentada; el documento puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad. Para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, se requiere acuerdo entre las partes, sin perjuicio de los supuestos de variación unilateral previstos en el artículo 9.

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- 11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores.
- 11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores

Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial, en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.
- b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.
- c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.
- d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o establecerse jornadas menores a 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.
- f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.
- g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizada en función al desarrollo tecnológico del empleador.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.
- i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.
- j) Otros que establezca el reglamento.

Artículo 13. Concurrencia ocasional del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

En el caso de que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador u otros, debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, a fin de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

Artículo 14. Registro de los teletrabajadores

- 14.1 El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.
- 14.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) periódicamente la información de los teletrabajadores, obtenida a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública.
- 14.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador de las instituciones y empresas privadas y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

Artículo 15. Hostigamiento sexual en el teletrabajo

La configuración y manifestaciones de hostigamiento sexual en el caso del teletrabajo se sujetan a lo dispuesto en el Capítulo II, Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento, en lo que corresponda.

Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

- 16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes al grupo de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

Artículo 17. Teletrabajo en situaciones especiales

17.1 A efectos de la presente ley, se consideran situaciones especiales:

- a) Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- b) Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.

17.2 Frente a las situaciones especiales señaladas en el numeral 16.1, los empleadores tienen la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda:

- a) Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.
- b) Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
- c) Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.
- d) Además de las condiciones mencionadas en el presente artículo, lo dispuesto en la presente ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.

Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, el teletrabajador retorna a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.

Artículo 18. Teletrabajo en la administración pública

18.1 El Titular de la entidad pública es el responsable de dirigir, evaluar y supervisar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- 18.2 El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:
- Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.
 - Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con éstos para realizar el teletrabajo.
- 18.3 El Comité de Gobierno Digital de la entidad pública promueve el proceso de transformación digital para la aplicación del teletrabajo.

CAPÍTULO IV

ENTREGA, USO Y CUIDADO DE EQUIPOS, HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y LA COMPENSACIÓN DE GASTOS

Artículo 19. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos

- 19.1 En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica.
- 19.2 Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.
- 19.3 En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que generen su uso.
- 19.4 La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto por el artículo 50, "Ajustes razonables para personas con discapacidad", de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 19.5 El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole,

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.

- 19.6 En la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- 19.7 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 20. Compensación de gastos

- 20.1 En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador.
- 20.2 La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.
- 20.3 Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.
- 20.4 Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.
- 20.5 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE JORNADA LABORAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

- 21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.
- 21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.
- 21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

- 21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- 21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- 21.6 Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

Artículo 22. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

- 22.1 El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.
- 22.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- 22.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.
- 22.4 Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo

- 23.1 Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.
- 23.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.
- 23.3 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.
- 23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.
- 23.5 En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.
- 23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD DIGITAL EN EL TELETRABAJO

Artículo 24. Seguridad digital en el teletrabajo

- 24.1 Las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que crea la Ley Marco de

Confianza Digital y establece disposiciones para su fortalecimiento, y sus respectivos reglamentos.

- 24.2 En la administración pública, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, los cuales contienen, como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, y medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.

CAPÍTULO VIII

SUPERVISIÓN, INSPECCIÓN DEL TELETRABAJO Y SANCIONES

Artículo 25. Supervisión del teletrabajo

En la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en el marco de sus competencias, realiza las acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y su reglamento, y emite las disposiciones complementarias para su desarrollo, así como otras que contribuyan a la adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 26. Inspección del teletrabajo

En las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo.

Artículo 27. Infracciones

La infracción a lo dispuesto por la presente ley se califica como leves, graves y muy graves.

27.1 Son infracciones leves los siguientes incumplimientos:

- a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23.
- b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13.

27.2 Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

- a) Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9.

- b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

27.3 Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento:

- a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Artículo 28. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

28.1 En las instituciones y empresas privadas, las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley se rigen por lo dispuesto en el Título IV, "Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social", de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

28.2 En la administración pública, las faltas de carácter disciplinario, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley, se rigen por lo dispuesto en cada régimen disciplinario aplicable a las carreras especiales y en el Título V, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador", de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto dispuestas por el Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 010-2020-TR, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

SEGUNDA. Informe sobre los avances de la implementación de la ley

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil emiten anualmente, según sus competencias, un informe de

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

evaluación de la implementación y aplicación de las disposiciones de la presente ley, incluyendo recomendaciones, sin perjuicio de realizar las evaluaciones periódicas necesarias, considerando antecedentes y opiniones técnicas. El informe de cada una de las mencionadas entidades se remite a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República; asimismo, son publicados en sus respectivos portales web institucionales.

TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en la administración pública

La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente ley, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

CUARTA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, el Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

QUINTA. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) promueve en las entidades públicas la implementación del teletrabajo, de acuerdo con el nivel de gobierno, enfoque territorial y otros que establezca como necesarios. Sin perjuicio de ello, Las entidades públicas priorizan la implementación del teletrabajo de acuerdo a los lineamientos que aprueba Servir y pueden requerir su acompañamiento para la definición de puestos teletrabajables y las estrategias de seguimiento y supervisión del teletrabajo.

SEXTA. Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital,

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

implementan y mantienen un canal digital de orientación sobre teletrabajo en la plataforma GOB.PE.

SÉTIMA. Fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, articula acciones con las organizaciones del sector privado, sector público, academia y sociedad civil para el fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo como parte del ejercicio de la ciudadanía digital.

OCTAVA. Implementación de plataformas digitales

La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, promueven la creación de plataformas digitales necesarias en la implementación de la modalidad de teletrabajo en la administración pública.

Estas plataformas digitales tienen como propósito gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros. Asimismo, la gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

NOVENA. Modalidades formativas

En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la presente Ley del Teletrabajo, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Dase cuenta

Sala de Sesiones de la Plataforma de Videoconferencia del Congreso de la República.

Lima, 9 de marzo de 2022.