

## COMISIÓN DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2021-2022

### ACTA DE LA DÉCIMA TERCERA SESIÓN ORDINARIA Miércoles, 16 de febrero de 2022

#### ACUERDOS ADOPTADOS POR UNANIMIDAD:

- Aprobación del Acta de la Décima Segunda Sesión Ordinaria, realizada el 9 de febrero de 2022.
- Aprobación del Acta de la Sexta Sesión Extraordinaria, realizada el 4 de febrero de 2022.
- Dispensar el trámite de aprobación del Acta, y de su lectura, de la Décima Tercera Sesión Ordinaria del 16 de febrero de 2022.

A través de la plataforma de videoconferencias<sup>1</sup> del Congreso de la República, siendo las *once y nueve* minutos del miércoles 16 de febrero del presente año, bajo la presidencia del congresista **Flavio Cruz Mamani**, se dio inicio a la Décima Tercera Sesión Ordinaria, con la presencia de los señores **congresistas titulares**: *Carlos Enrique Alva Rojas (AP), Ernesto Bustamante Donayre (FP), José Ernesto Cueto Aservi (RP), Víctor Flores Ruíz (FP), David Jiménez Heredia (FP), George Edward Málaga Trillo (PM), Jorge Alfonso Marticorena Mendoza (PL), Segundo Montalvo Cubas (PL), Hitler Saavedra Casternoque (SP), Germán Tacuri Valdivia (PL), Nivardo Tello Montes (PL).*

Presentó licencia para la presente sesión el congresista *Segundo Héctor Acuña Peralta (APP)*.

El **presidente** informó que, para la convocatoria de la sesión de la fecha, se les había remitido oportunamente, por medios electrónicos, incluyendo a sus asesores, la agenda de la sesión, con la documentación correspondiente.

#### APROBACIÓN DEL ACTA:

El **presidente** consultó al Pleno de la Comisión si había alguna observación u oposición respecto a la aprobación del acta de la Décima Segunda Sesión Ordinaria realizada el 9 de febrero de 2022 y de la Sexta Sesión Extraordinaria realizada el 4 de febrero de 2022. Al no haber observación alguna, ni oposición manifiesta, se dieron por aprobadas las dos actas, por **UNANIMIDAD**, con la aceptación de los señores congresistas presentes.

#### ESTACIÓN DESPACHO:

El **presidente** precisó que se había remitido a los señores congresistas la relación sumillada de la correspondencia remitida y recibida; y en el caso de requerir copia de alguno de los documentos, señaló que se podría solicitar a la Secretaría Técnica.

---

<sup>1</sup> 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*.

### ESTACIÓN INFORMES:

No hubo informes.

### ESTACIÓN PEDIDOS:

- El congresista **EDWARD MÁLAGA TRILLO** (PM) informó, respecto a sus dos pedidos realizados en la sesión pasada, que ya había ingresado por escrito a la Comisión los documentos sobre los pedidos referidos a las boyas Dart y al Grupo de Trabajo de Diplomacia Científica.

### ESTACIÓN ORDEN DEL DÍA:

#### SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO DE LEY 1202/2021-PE, A CARGO DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS, MEDIANTE EL CUAL PROPONE LA LEY DE CREACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

El **presidente** informó que la Presidencia del Consejo de Ministros había remitido el martes 15 pasado, en horas de la mañana, el Oficio 043-2022-PCM, suscrito por el doctor **Aníbal Torres Vásquez**, Presidente del Consejo de Ministros, solicitando la reprogramación de la sustentación del Proyecto de Ley 1202/2021-PE, debido a que ya tenían un compromiso agendado con anterioridad; además, que los días miércoles se llevaba a cabo la reunión de Consejo de Ministros.

Al respecto, el **presidente** informó que ya se había coordinado con la PCM para que la sustentación del Proyecto de Ley 1202/2021-PE, que propone crear el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se realice el próximo viernes 18 de febrero, a partir de las 10:00 horas, delegando la sustentación al señor **Heber Cusma Saldaña**, Secretario de Gestión Pública, a la señora **Jéssica Ruíz Atau**, Directora de la Oficina General del Planificación y Presupuesto de la PCM; y al doctor **Modesto Montoya Zavaleta**, Ministro del Ambiente. En razón de ellos, el **presidente** convocó a Sesión Extraordinaria para el viernes 18 de febrero a partir de las 10:00 horas.

En esta estación, los siguientes señores congresistas solicitaron el uso de la palabra:

- El congresista **ERNESTO BUSTAMANTE DONAYRE** (FP) manifestó que, el día viernes tiene un cruce de horarios, porque es miembro de la Subcomisión de Acusaciones Constitucionales y a esa hora sesionaba dicha Subcomisión, además, de tener otra sesión más temprano de la Comisión COVID-19, precisando que no le sería posible estar presente en esta reunión y, por la importancia del Proyecto de Ley del Ejecutivo, solicitó programar esta sustentación para otra fecha.
- El congresista **EDWARD MÁLAGA TRILLO** (PM) manifestó que podría acomodar su agenda, pero por la importancia de la sustentación de este proyecto de ley, que es un tema trascendental no solo para el país, sino también para quienes están en rubro de la ciencia, remarcó que en este momento la presidencia del Consejo de Ministros se encuentra avocada a la ronda de diálogos con las

bancadas parlamentarias, que concluirá aún la próxima semana. En ese sentido, consideró que se vuelva a agendar la sustentación para una fecha siguiente, donde, además de los funcionarios mencionados, también pueda estar presente el Premier, ya que es una propuesta normativa que fue confirmado por la Presidencia del Consejo de Ministros y el propio Presidente de la República.

- El congresista **JOSÉ CUETO ASERVI** (RP) se sumó a los pedidos de los congresistas Bustamante Donayre y Málaga Trillo, señalando que, por las razones que expusieron, porque es un tema demasiado importante para realizarle en una sesión extraordinaria apuradamente. Además, en vista del proceso que se está viviendo para dar el voto de confianza al gabinete del señor Aníbal Torres, solicitó que se posponga esta sustentación hasta después de otorgarle el voto de confianza a este nuevo gabinete, así poder escucharlos en una sesión ordinaria, donde todo ya tenemos agendada esa hora, solamente a ciencia, innovación y tecnología, para no cruzarla con otras comisiones.
- El congresista **VÍCTOR FLORES RUÍZ** (FP) manifestó que no está mal el tenor de la reunión, el tema está que, con dos días de anticipación, es bastante difícil agendar ese tipo de reuniones, sumándose al pedido de los congresistas Bustamante y Málaga, dada la importancia del tema, que se re programe la sustentación para la otra semana, en el mejor de los casos.
- El congresista **ERNESTO BUSTAMANTE DONAYRE** (FP) propuso tomar en cuenta la propuesta del congresista Cueto Aservi, en el sentido de esperar al voto de investidura, que realmente es importante, porque la presentación del gabinete justamente para presentar su política general de gobierno y uno de los pilares de esta política, que va a presentar, haciendo cuestión de confianza, es justamente, este proyecto de ley, de la creación del Ministerio de Tecnología e Innovación. Entonces, consideró como importante que el Premier ya esté investido para cuando él venga y haga su presentación, sino, se corría el riesgo de tener un nuevo Premier dentro de un mes y, nuevamente, se tendría que tener otra presentación. Sugirió tener un poco de paciencia y, entonces, escuchar a los representantes de la PCM y al mismo primer ministro, como sugirió el congresista Málaga Trillo, a lo que suma, puesto que este proyecto es de la Presidencia del Consejo de Ministros, y solicita se someta a votación el pedido de posponer la sustentación del proyecto de ley hasta después de la investidura de este nuevo gabinete.

Al respecto, el **presidente** manifestó que, valorando los argumentos expuestos y no habiendo alguna oposición, se cancelada la convocatoria de la sesión extraordinaria que se había programado para el viernes 18 de febrero y, considerando que las sesiones ordinarias son los días miércoles, siendo la semana de representación del 21 al 25 de febrero, se podría agendar esta sesión para la subsiguiente semana y, además, considerando las propuestas de esperar la investidura del actual gabinete, se estaría reprogramando esta sesión, por lo menos en dos semanas, para considerarla en una sesión ordinaria.

## EXPOSICIÓN DE LA DOCTORA ADRIANA TAPIA QUINTANILLA, GERENTE EN EL ÁREA LABORAL DE PWC (PRICEWATERHOUSECOOPERS), RESPECTO A "LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO, OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS".

El **presidente** dio la bienvenida a la doctora **Adriana Tapia Quintanilla**, Gerente en el Área Laboral del PwC (PriceWaterhouseCoopers), quien asistió para exponer sobre el **Proyecto de Ley 1046/2021-CR**, por el cual propone regular la nueva Ley del Teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, y le deja en uso de la palabra:

La doctora **Adriana Tapia Quintanilla**, luego de saludar al Pleno de la Comisión y de agradecer por la invitación para tratar la noma de teletrabajo y, básicamente, sobre ¿qué desafíos se tiene respecto a la implementación de esta norma?

Comentó sobre la convivencia de dos figuras durante la pandemia, el teletrabajo y el trabajo remoto, actualmente estamos dentro de la modalidad de trabajo remoto hasta fin de año, es importante señalar la diferencia de estas dos figuras, porque las dos modalidades regulan la posibilidad de estar fuera del centro de trabajo, es decir hacerlo desde algún lugar diferente al centro de trabajo habitual, en caso del teletrabajo no se especifica el lugar donde se prestará el servicio, únicamente se habla de prescindencia de la presencia física del empleado y, se establece, la existencia o la necesidad de los medios informáticos de telecomunicación, u cualquier otro, para la prestación de estos servicios.

Lo que pasa con el trabajo remoto es que está enmarcado básicamente en el aislamiento domiciliario, el domicilio del trabajador básicamente porque es una figura pensada para este tiempo de pandemia con una diferencia adicional (*interrumpe el congresista Bustamante Donayre para preguntar si la definición del trabajo remoto y teletrabajo está normada en algún reglamento o es una definición personal*).

La doctora **Adriana Tapia Quintanilla** indica que existe una norma del teletrabajo desde el 2013 y la del trabajo remoto, esta última fue únicamente a raíz de la pandemia que se reguló, dentro de las normas que están en el marco Covid-19 y, actualmente, conviven estas dos figuras legales dentro de nuestra legislación y que nos lleva a la reflexión de ¿por qué conviven dos figuras si ya se tenía una?, ¿por qué se tenía que crear otra para poder atender la situación de pandemia?, en las características de cada una de estas figuras se va a entender un poco del por qué, básicamente porque el teletrabajo requiere formalmente algunas acciones por parte del trabajador y el empleador, que hicieron un poco complicadas en la implementación y, de hecho, hasta antes de la pandemia, a pesar de haber tenido ya varios años existiendo la norma, no se había llegado siquiera a 2 mil trabajadores en todo el territorio peruano con la norma de teletrabajo, sin embargo, hoy se tiene a una gran mayoría de trabajadores, dentro de esta figura de trabajo remoto que fue un poco obligatoria, pero que permitió evidencia que era posible realizar un trabajo fuera del centro de labores.

Entonces, luego de ver las diferencias de estas dos figuras, básicamente en el teletrabajo, se tiene que hacer una adenda al contrato de trabajo, tiene que haber un acuerdo de partes, se habla más específicamente sobre el aporte de los equipos, de las herramientas

de trabajo o sobre la compensación de este tipo de herramientas o aspectos que necesite el trabajador para prestar los servicios. Se habla de riesgos y condiciones mínimas y, adicionalmente, se hace también alguna referencia a la posibilidad de revertir esta figura.

En caso del trabajo remoto, como fue un poco más obligatorio, lo que sucedió básicamente es que, la formalidad consistía únicamente en la comunicación, directamente el empleador informaba a los trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de trabajo remoto, esto quiere decir que, a diferencia del teletrabajo, no había un acuerdo de partes, tampoco había una necesidad de modificar el contrato de trabajo, únicamente hubo una comunicación, se tenía que respetar los parámetros como las indicaciones de qué tipos de herramientas utilizaría tanto a nivel informático o como se estaría fiscalizando los temas de seguridad y salud del trabajo y se regularon también, y posteriormente se incorporó también el aspecto de la desconexión digital, que es algo que si no está en la norma del teletrabajo.

Entonces, por qué se habla de estas dos figuras, es porque es importante tomar en cuenta que si se tiene una figura que estuvo ya durante varios años y no fue aplicable, se tiene también que, a luz de posibilidades, de tener una nueva norma de teletrabajo, se debe evaluar los aspectos que limitaron la aplicabilidad de esta norma primigenia, incluso en el nuevo proyecto de ley hay algunas que se recogen nuevamente de la ley anterior de teletrabajo, sobre todo de la parte de la formalidad, que si bien es importante, hay que hacer un equilibrio con la posibilidad de que se aplique, porque si no se va terminar con una norma como la que se tenía, que no aplicó, y que no era utilizada por los empleadores ni por los trabajadores.

Las ventajas y desventajas que pueda tener la figura en general del teletrabajo, no hablando tanto del concepto diferenciado, sino como la posibilidad de trabajar fuera de un espacio físico asignado por el empleador, básicamente, si se ve desde las dos perspectivas del empleador y del trabajador; en la parte de ventajas desde los empleadores, se va a tener una significativa reducción de gastos generales, de gastos fijos, hay también una menor rotación de personal, justamente porque de alguna manera la posibilidad de trabajar fuera del lugar físico ha permitido, también, a los trabajadores reducir costos, tener un poco más de cercanía o poder manejar mejor la vida personal-familiar, aunque hay todavía algunos desafíos, mayor disponibilidad de contacto con el personal, hay de hecho también aspectos de productividad, con una definición primero muy clara de cómo se está midiendo esa productividad en el trabajo y, también, una reducción significativa del ausentismo que es algo que muchas empresas preocupaba desde hace mucho tiempo.

Por la parte de los trabajadores, una reducción del costo de desplazamiento, flexibilidad y autonomía en la prestación de sus propias labores, este aspecto de conciliación laboral familiar que, si bien es algo positivo, se ve también como un desafío, porque es un poco complicado, porque algunas veces es manejar el tema de horarios y, también, algunas oportunidades para personas con discapacidad que podían prestar desde sus hogares los servicios.

Y hablando de las desventajas, aquí como lo dice la definición del proyecto normativo, se está hablando de una modalidad que implica de todas maneras una inversión en



tecnología y elementos tecnológicos para que se puedan prestar estas labores; problemas de seguridad y privacidad, que es un aspecto importante, que debe también estar recogido dentro de la regulación, porque hay entrega de información al personal que ya no va estar en la sede física de la compañía, sino, que va a ser trasladada incluso a herramientas personales de los trabajadores, la imposibilidad de aplicarlo en todos los puestos es al que ya se ha visto en el trabajo remoto, una dificultad en la capacidad de fiscalizar al trabajador y, dos puntos muy importantes, y muy ligado a lo que dice el proyecto normativo, que sobre la posibilidad de controlar el tiempo del trabajo, que es algo muy complicado, es algo que se solicita, que haya un registro de asistencia como cuando el trabajo es físico, pero en la práctica, esto no es tan sencillo, porque no todas las compañías han podido implementar el seguimiento de los horarios y, es verdad, que algunos casos han optado por convertir algunos trabajadores, dependiendo del tipo de labor, en no sujetos a fiscalización.

Lo mismo con la seguridad y salud en el trabajo, definitivamente, el empleador tiene la obligación de verificar que riesgos existen, hablando de un lugar que no están en total poder del empleador, por lo tanto, hay una dificultad importante en la fiscalización del cumplimiento de medidas de seguridad y salud, se puede llegar hasta los lineamientos, hasta la identificación, pero hay un espacio que va a ser un poco complicado de controlar, y ahí se verá en su momento sobre qué acciones se tomarán para equilibrar esta situación complicada.

Desde el lado de los trabajadores, si bien se dice, como una ventaja, existe esta posibilidad de poder estar un poco más con la familia, conectar más el tiempo personal y por supuesto la salud mental, también hay una complicación importante, justamente por las jornadas de trabajo o en algunas ocasiones se han visto el exceso que, de hecho, fue la razón por la que se estableció la reciente normativa de la conexión digital y se están observando que las jornadas se extendieron al inicio de la pandemia y eso obligó un poco a pensar ya en incorporar esta desconexión digital, como algo obligatorio y normativo dentro del sistema peruano, aunque en los países de Latinoamérica ya existía.

Para el Perú la desconexión digital es algo nuevo y que va un poco como respuesta a esta dificultad que a veces se puede presentar en el control de la jornadas de un trabajo fuera de un centro de labores, vinculado, además, el trabajo de sobre tiempo e incluso el trabajo de fin de semana, si se asiste la imposibilidad muchas veces la desconexión total del trabajo y en algunas circunstancias, también, problemas vinculados a seguridad y salud en el trabajo como ergonómico y algún tipo de salud mental, que también debería estar incorporado como un aspecto importante dentro de la normativa, si bien ya está regulado y en el proyecto también se habla sobre seguridad de salud en el trabajo. Sería importante hacer una mención especial al tema de salud mental, lo importante es que el empleador sí esté monitoreando este tema, no solamente como algo que tiene dentro de un plan, para ser honestos, todas las empresas cumplen con las políticas y tener el papel, pero, lo cierto es que se necesita, también, que esto refleje en la realidad, entonces, sería importante también hacer una referencia particular en el proyecto de ley sobre este punto.

Sobre los desafíos, más concretamente, el trabajo de sobre tiempo es un desafío, aquí hay dos puntos específicos que se debería tocar, en primer lugar, sobre el aspecto de la

jornada, se habla en el proyecto de ley que todos los trabajadores no serían sometidos a fiscalización, aquí un poco la posición del Ministerio de Trabajo, quizás no todos deben ser no sujetos a fiscalización, sin embargo, sí se tiene abrir la oportunidad para que sea el empleador quien determine de acuerdo a la posición, si un trabajador es o no es sujeto a fiscalización, parece muy adecuado y atinado que el proyecto abra la posibilidad a que el empleador pueda establecer la existencia de un trabajador no sujeto a fiscalización en esta modalidad, justamente, porque esta modalidad tiene una dificultad de monitorear los horarios, probablemente quienes más opten por esta modalidad sean trabajadores que trabajen por objetivos y no tanto por un cumplimiento de jornada, porque esta modalidad ya implica una dificultad para fiscalizar que alguien esté sentado las horas que tiene que estar sentado frente a una computadora o también que cumpla una determinada jornada.

Aquí, lo que se espera del trabajador por las características de este tipo de trabajo, es que cumpla objetivos y que lo haga en el tiempo que esté a disposición del empleador, esto sí podría ayudar a eliminar un poco la dificultad o a este desafío de trabajo de sobre tiempo y se puede dejar la posibilidad de que si al compañía establece un determinado sistema para el registro de asistencia, entonces, se pueda también ser trabajadores sujetos a la jornada máxima; como sugerencia, aquí deberían tener las dos opciones los empleadores, tanto establecer una posibilidad de un trabajador sujeto a fiscalización, como trabajadores en la jornada máxima.; también, sería importante que el reglamento establezca un poco más estos parámetros para determinar el perfil de cada uno de estos trabajadores y les permita hacer una adecuada evaluación, que luego pueda ser debidamente fiscalizada por la SUNAFIL, cuando corresponda.

Lo mismo en la parte de supervisión de materia de seguridad y salud, es un tema complicado, porque no hay la posibilidad al 100% de que el empleador pueda tener control sobre un centro que desconoce, es muy diferente un centro de trabajo donde el empleador hace un análisis punto por punto de donde están los riesgos, en este caso es una situación imposible, primero, porque estamos en algunos casos en el domicilio del trabajador protegido, además, por la inviolabilidad del domicilio y, en un segundo, podría estar un día en su domicilio y otro día podría estar realizando las labores en una cafetería, en otra ciudad, entonces, los riesgos estarían cambiando constantemente, por tanto, no solo es importante señalar dentro la norma, que tendrá el empleador que identificar los riesgos, sino, que también, tendrá que existir parámetros para que pueda fiscalizarse y hasta qué medida tendrá que identificar el empleador o tendrá que comunicar el trabajador el cambio para que se pueda identificar debidamente los riesgos.

Dijo que, también, se comenta dentro del proyecto de ley, que está la comunicación de cambio de domicilio y señaló que aquí hay que 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 establezca un equilibrio en el aspecto de la comunicación, deberá comunicarse siempre que esto implique un impacto tanto en seguridad y salud como también en temas de tributación, si el trabajador cambia, por ejemplo, cambia de país para prestar el servicio.

Algo que no se ha encontrado en el proyecto y es importante que desde el inicio de la pandemia, tanto la OIT como los estudios recientes respecto a cómo se está aplicando esta figura a nivel de Latinoamérica y a nivel del mundo, es un aspecto muy importante y preocupante de la aplicación de la figura del trabajo remoto, en el caso que corresponda, son los problemas que hay con la igualdad de género y hostigamiento sexual, tanto es así que incluso en la normativa peruana hubo una específica precisión sobre el hostigamiento sexual en el caso del teletrabajo, pero más allá de que esté en esta norma o en esta precisión, debería estar señalado en el proyecto de ley, porque si son aspectos que tiene un fuerte impacto dentro de los temas de género y hostigamiento sexual, que también se puede dar en este contexto y que de hecho han habido denuncias y el empleador tiene que saber cómo manejar este tipo de situaciones, es una oportunidad para hacer una referencia que permita luego hacer una precisión adicional en la norma específica de hostigamiento sexual, pero debería por lo menos estar instado dentro de las obligaciones o de las políticas que deben contener y debe tener la compañía para poder ajustar una modalidad de teletrabajo.

Manifestó que es un desafío adicional, la poca aplicabilidad de procesos de información, cambio de contrato, si bien son importantes hay que ver en qué medida se puede priorizar algo, porque todavía hay una figura que está funcionando al 100% que es la figura del trabajo remoto, si se pregunta ¿por qué se ha tenido que mirar una nueva figura cuando ya se tenía otra?, es porque había una imposibilidad de aplicarla la primera figura, porque si es importante que haya un acuerdo entre las partes para poder aplicar la figura de teletrabajo, pero es importante que probablemente este acuerdo se dé en un contexto mucho más sencillo que no hay una necesidad de registro, hay países que no tienen registro de teletrabajo, en este caso y es lo correcto que también lo regule el proyecto de ley es suficiente con que esté registrado ya el cambio, en la planilla electrónica y un acuerdo sencillo entre partes pueda ser suficiente para esto, mayores formalidades no serían adecuadas para este punto.

En el caso de la compensación, que fue uno de los desafíos más grandes para aplicar el teletrabajo, en este caso se permite un pacto en contrario y es importante establecer la posibilidad de compensación, es decir, entrega de herramientas o compensación, pero si se va a establecer el espacio de compensación sería bueno, también, detallar cómo se debería dar esta compensación, parámetros para la compensación, el gran problema ahora en el caso de trabajo remoto, es que no regulaba la compensación, algunas empresas optaron por hacerlo voluntariamente, pero tenían una dificultad en establecer el parámetro para esta compensación. Establecer estos parámetros ayudaría como mínimo a las compañías a hacer de una manera más rápida esta compensación a poder acordarla de una mejor manera o incluso dejar el espacio para la negociación, pero si establecer parámetros que pudieran ser opcionales y que permitan tener una idea de cómo llevar a cabo esto.

También, le den predictibilidad al empleador y al trabajador respecto a la fiscalización, porque si no se tiene parámetros respecto a seguridad y salud; de cómo establecer o como detallar quien debe estar en la jornada máxima, si no hay parámetros para de cómo hacer la compensación, lo cierto es y se ve en la práctica que no hay predictibilidad para la fiscalización y esos repercute tanto en contra de los trabajadores como en contra de los empleadores, porque los trabajadores no saben en qué momento reclamar y los



empleadores no saben cómo comprobar que están cumpliendo porque no. hay parámetros claros para la fiscalización.

Sobre la desconexión digital dijo que es otro de los desafíos y que ya se ha hecho un avance significativo, ya se tiene la desconexión digital establecida en una norma y eso es un gran avance, sin embargo, es importante también que esto pueda tener una aplicación real porque existe en el papel, pero en la práctica no siempre se da, aquí sí sería importante un espacio para la comunicación, para la implementación de esta norma sería importante un espacio de soporte, tanto para para los empleadores como para los trabajadores, para que puedan ver el significado de esta figura, se tiene en la legislación peruana la regulación de la jornada y es importante señalar que la jornada tal como se regula la jornada de trabajo es distinto a la desconexión digital, lo que busca la jornada es que se cumpla el horario máximo, pero la desconexión digital no busca eso, la desconexión digital va un poco más allá, tiene como objetivo que no solo se cumpla el horario de trabajo, sino, que sea claro, que ese espacio de tiempo en el que ya no se está trabajando, no puede haber una interferencia en la vida personal del trabajador y eso todavía no ha quedado claro, porque el entendimiento de muchos empleadores y trabajadores es que simplemente tiene que ver con el horario de trabajo y no es así. Por lo tanto, es necesario un espacio de soporte desde el sector trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador, va a ser importante para tener claridad sobre figuras, como esta, que son nuevas, pero que implican una mejora y un desafío y una mejora significativa en el bienestar de los trabajadores.

Y, finalmente, señaló que es un desafío adicional de cómo se aplica esta figura en el sector público, que está regulada tanto para el sector público como para el sector privado, en el proyecto de ley, el trabajo remoto también, sin embargo, hay unas diferencias significativas en el proyecto de ley, como la entrega de herramientas que no se regula como algo obligatorio, mientras que si se hace para el sector privado y para entidad pública lo señala como una situación de opción y se entiende que hay un tema de presupuesto, sin embargo, se tendría que poder justificar del por qué se hace una diferencia tan significativa entre un trabajador público y un trabajador del sector privado, porque, finalmente, están en la misma figura.

En la práctica, se ha observado es que varias entidades públicas, en principio, estuvieron en trabajo remoto, sin embargo, en la práctica eso no se ha dado, algunas entidades públicas decidieron que era mejor que los trabajadores estuvieran dentro del lugar físico, aunque no era necesario, pero, básicamente, porque no tenían las plataformas necesarias para que los trabajadores públicos pudieran prestar sus servicios adecuadamente desde un lugar que no fuera el centro de labores habitual, entonces, si se va consignar esta posibilidad para el sector público, tiene que haber un esfuerzo adicional, primero, para justificar en qué casos puede haber esta diferencia de la entrega de herramientas, por ejemplo, o la entrega de la compensación, en caso sea necesario, tenga un aspecto que se regule ya de manera particular para la parte del sector público, cómo esto se va a llevar la práctica, en todo caso va a quedar solo en el papel la posibilidad de que se pueda aplicar para el sector público, pero en la realidad eso no va a pasar, porque ya está viendo algunas entidades públicas.

Dijo, también, sobre la posibilidad de estar sujetos a la jornada y unos sujetos a fiscalización y que una buena práctica importante será que haya una correcta identificación de posiciones y perfiles que van a estar dentro del teletrabajo, el empleador tiene que tener claridad de quienes pueden asumir sus funciones dentro del teletrabajo para que puedan optar por aplicar la figura y la apliquen correctamente y que exista la posibilidad y así está regulado, tento de que esta es una figura voluntaria como es una figura reversible.

En políticas y lineamientos para seguridad y salud en el trabajo y lo mismo también para los temas de género y hostigamiento sexual, importante que esa referencia esté nuevamente como parte del proyecto normativo y que, también, haya una capacitación para el personal, porque si hay una diferencia significativa entre prestar servicios dentro de un lugar físico y hacer trabajo desde fuera del lugar, dependiendo de la posición, pero tendrá que haber una capacitación para el uso de las herramientas. De cómo será la fiscalización y cómo será la entrega de trabajo en esta nueva modalidad.

Desde el sector Trabajo, desde el gobierno, que es lo que se debería hacer ya, desde la parte pública, más facilitando implementación, que es básico y fundamental, teniendo una norma que no ha sido aplicable, no ha sido utilizada, de manera que ahora es un desafío que, dentro del proyecto de ley, pero también ya como parte de la labor del sector Trabajo, haya una mirada de facilitar la implementación de esta figura que tiene muchas ventajas, tanto para empleadores como trabajadores; como un segundo punto, una línea de soporte para la implementación, que puede ser virtual, que puede ser por llamada, pero que permita tener claridad y los parámetros correspondientes, una guía para la implementación y la fiscalización, SUNAFIL ya estuvo desarrollando varias guías que permiten tener predictibilidad sobre qué se enraíza sobre una fiscalización y esos es muy positivo, porque le permite al empleador cumplir correctamente y, después, porque se pasa un fiscalización seguramente lo pasará bien, pero lo más importante es permitirle entender la norma, porque la norma si no es clara, esta desinada a ser incumplida y ese no es el objetivo de una norma; y sobre la verificación de la posibilidad efectiva de aplicarse esta figura en entidades públicas.

Culminado el informe la doctora **Adriana Tapia Quintanilla**, el **presidente** solicitó a los señores congresistas a formular sus preguntas u observaciones, interviniendo los siguientes congresistas:

- El congresista **JORGE MARTICORENA MENDOZA** (PL) saludo la propuesta legislativa porque, de alguna manera, ayuda a insertar, lo que por la pandemia ha tomado mucha vigencia y que ya existe una norma que, obviamente, era para la práctica privada y hoy, también, es para las entidades públicas, lo que ayudaría muchísimo en el tema de que las instituciones públicas están obligadas a tener un porcentaje de personas con discapacidad y esto facilita, entendiendo que es de acuerdo a la función que pueda desempeñar el trabajador. El tema está en que a veces que el trabajador puede no contar con los recursos que facilite el trabajo en su domicilio, el tema es como reglamentarlo porque de alguna manera esto implicaría gastos adicionales al sector público, pero que es una buena propuesta que merece el apoyo, porque recoge realmente las exigencias que la administración obliga, además, sin que se trate de una persona con discapacidad,

sino por la misma naturaleza del trabajo se le puede brindar la facilidades porque igual puede lograr los objetivos, se ve que hay grandes empresas que no tienen grandes almacenes sin embargo realizan un trabajo de forma remota o a través de teletrabajo y obviamente ofrecen sus servicios y manifestó su apoyo.

Al respecto, la doctora **Adriana Tapia Quintanilla** manifestó que es muy importante lo manifestado por el congresista Marticorena, es que hay un desafío para aplicarlo en sector público, de todas maneras hay que hacer ese equilibrio entre la necesidad de ver el presupuesto público con, también, los beneficios que puede traer la implementación, donde esta figura para los trabajadores cumpliendo con esta compensación o entrega de herramientas para que puedan ejercer adecuadamente sus funciones fuera del centro de trabajo habitual.

El **presidente**, culminada la intervención de la doctora **Adriana Tapia Quintanilla**, Gerente en el Área Laboral del PwC (PriceWaterhouseCoopers), le agradeció por haber compartido la información que serviría para fundamentar el pronunciamiento de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología en el proyecto de ley, respecto al teletrabajo, y luego la invitó a retirarse de la sala en el momento que lo estimara conveniente.

#### OPINIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY 1046/2021-CR, MEDIANTE EL CUAL SE PROPONE REGULAR EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD DE TRABAJO CARACTERIZADA POR LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, INFORMÁTICOS O DE TELECOMUNICACIONES.

El **presidente** dio la bienvenida a los siguientes funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

- Al señor **Diego Motta**, asesor del Viceministerio de Trabajo.
- Al abogado **Kenny Díaz Roncal**, director de Normativas de Trabajo.
- Al señor **Luis Cortez**, especialista de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- A la señora **Ana Cuzcano**, Especialista de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales.
- Y al abogado **Luis Vásquez Sánchez**, representante de la Dirección General de Promoción del Empleo.

A quienes agradeció por haber aceptado la invitación para emitir opinión técnica y legal de su sector, respecto del Proyecto de Ley 1046/2021-CR, mediante el cual propone regular la ley del teletrabajo, luego dejó en uso de la palabra al señor Diego Motta.

El señor **Diego Motta**, luego de expresar el saludo de la ministra y del viceministro de Trabajo al Pleno de la Comisión, manifestó que los especialistas que lo acompañan brindarían el informe solicitado sobre el Proyecto de Ley 1046/2021-CR, por el que se proponer recular la Ley del Teletrabajo, cediendo la palabra al doctor **Kenny Díaz Roncal**.

El doctor **Kenny Díaz Roncal**, indicó que emitirán opinión las áreas técnicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cuanto a 15 artículos, de manera muy puntual.

Respecto al **artículo 1**, mencionando que el proyecto mantiene el criterio de la actual legislación de la Ley 30036, sin embargo, suprime el carácter especial de esta modalidad, como también la referencia a su uso en instituciones públicas y privadas, también la referencia de la promoción a políticas públicas para garantizar el desarrollo de las TICs en los ambientes laborales, en esa medida hay referencias parciales al ámbito de aplicación entre otros aspectos. Se considera que es mejor en el objeto de la ley se regule de manera expresa cada una de las referencias que se señala conforme se encuentran reguladas actualmente en la Ley 30036, para evitar que se interprete parcialmente el objeto de la norma que actualmente tenía interpretaciones parciales que generen confusiones en los operadores de la Ley, y que declare la voluntad del legislador en este extremo.

El **artículo 2**, se propone la definición del teletrabajo, ciertamente se considera que el proyecto mejora la redacción y el contenido que actualmente se tiene abriendo la posibilidad de que el teletrabajo se preste en el domicilio o en cualquier lugar distinto al centro donde trabaja el empleador, enfoque que no se aprecia en la normativa vigente, sin embargo, consideramos pertinente que se mantenga el carácter de subordinación que actualmente la norma regula y que no se aprecia en la difusión del proyecto, porque la prescindencia de este elemento esencial podría llevar a confusión, llevar a interpretarse que se pierde el elemento esencial de la subordinación o se elimina por convenir a la modalidad de teletrabajo, lo que no obedece a la realidad.

El **artículo 3**, por su parte regula el ámbito de regulación de la norma e irradia sus efectos tanto al sector privado como al sector público.

El **artículo 4**, por su parte lista los derechos del teletrabajador, además, de los que se contemplan y son propios del régimen laboral común, aquí la primera observación o comentario, es que se considera apropiado, tanto el ámbito de aplicación como los derechos del teletrabajador se regulen en la ley o que el proyecto regule su incorporación en la ley, en tanto forman parte de la regulación principal de la norma y no se deje al desarrollo reglamentario, como actualmente sucede. Otro comentario, ya de fondo, está relacionado con el literal a) del artículo 4, que regula el derecho que tiene el teletrabajador a recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario, esto es importante porque lo reconoce el proyecto, como se verá en el artículo 11, donde se alude la condición de trabajo, se reconocen las condiciones de trabajo.

Esto quiere decir que es una condición de trabajo, es todo aquello que el empleador otorga al trabajador por ser necesario o imprescindible para el desarrollo de las actividades laborales, quiere decir que la condición de trabajo no se predispone por el acuerdo de las partes, sino, que se determina por la naturaleza indispensable para el desempeño de las labores, de ahí que necesariamente se constituye en una obligación sustancial del empleador, tomando en cuenta que se regula una condición de trabajo, tomando en cuenta la definición, que se trata de una obligación sustancial al empleador

la diferencia que hace vital, sobre el pacto en contrario, traería como consecuencia se traslade ese costo, esa obligación, a la parte trabajadora, de ser así, se considera necesario que se reconozca la correspondiente compensación por parte del empleador, tal como sucede con el literal d), que se refiere a la compensación por concepto de energía e internet.

El **artículo 5**, se regula las obligaciones del teletrabajador y se hace referencia a que se listan a las obligaciones que son inherentes al régimen laboral común; al respecto, en el literal d) se constituye como obligación el estar disponible obligatoriamente para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, según lo acordado por ambas partes al momento de la contratación.

El **artículo 6**, lista las obligaciones del empleador, al igual que en el artículo anterior, en el encabezado del artículo 5, es conveniente que se señale de manera expresa que los listados de las obligaciones son adicionales a los que son inherentes, la que son propias de las obligaciones en el régimen laboral común que tiene el empleado, para que se evite una interpretación sesgada de las obligaciones que tiene el empleador al constituir o adoptar por la modalidad del teletrabajo, se observa en el literal a) que podría inducir a pensar que el teletrabajo se constituye de manera unilateral, que nace de la voluntad del empleador, lo que difiere de la regulación vigente que establece que el teletrabajo es un pacto entre las partes y en esa medida se considera que la propuesta legislativa debía tener una clara opción por la voluntad de la partes en aras de evitar socavar los derechos de los trabajadores.

El **artículo 7**, regula la aplicación del teletrabajo y el comentario del sector va en la línea de lo expresado en el artículo 6, referido que es necesario a que quede claro cuál es la opción legislativa respecto al teletrabajo, si se va a constituir unilateral o se opta por mantener la voluntariedad como requisito para optar por la modalidad del teletrabajo y esto es importante dado que de una lectura integral del texto del proyecto pareciera haber una tendencia a dar preponderancia a la voluntad del empleador para constituir el teletrabajo, por lo que se sugiere observar y reevaluar a efectos de mantener la opción de la Ley 30036, esto es mantener el carácter voluntario como requisito.

El **artículo 8**, regula el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, aquí la observación está referido al segundo párrafo del artículo, específicamente a la opción de cambiar el lugar y, por tanto, la obligación de anticipar al empleador de dicho cambio, esta incorporación se considera positiva, no obstante, se estima necesario, en tales casos, se regule también que el empleador debería brindar las facilidades necesarias al teletrabajador, en vista de que el cambio del lugar habitual, podría generar situaciones particulares en el trabajador que requiera la consideración de su contraparte, esto se refiere específicamente a casos donde se requiera permisos, licencias especiales que correspondan dada la situación del cambio del lugar.

El **artículo 9**, se refiere al contenido mínimo del acuerdo o de la variación del teletrabajo y se enumeran una serie de aspectos que conversan, que se corresponden con lo que actualmente se encuentra regulado en el artículo 1 del Reglamento de la Ley 30036, que regula el contenido mínimo del contrato que corresponde con el objeto de este artículo; se lee en el título de este artículo 9, se busca regular el contenido mínimo y sobre ello se



encuentra una posible contradicción en el encabezado, ahí donde se refiere *según corresponda*, referencia que podría ser contradictorio con el artículo, toda vez que la frase llevaría a interpretar que habrían en algunos casos donde no sea necesario, no sea obligatorio contemplar el contenido que el artículo desarrolla para lo que se sugiere que se reemplace la referencia *según corresponda* por la referencia *a como mínimo*.

La doctora **Ana Cuzcano**, dijo respecto al **artículo 10**, que se refiere concretamente a la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad de las madres gestantes, lactantes y de los padres que conviven con las madres gestantes y lactantes; en el primer párrafo de artículo 10 se refiere a los trabajadores o trabajadoras en situación de discapacidad, sobre ello se debe mencionar que ampara a las personas con discapacidad que muchas veces por su condición encuentran diversas dificultades para trasladarse, acudir a los centros de trabajo y no debe perderse de vista que muchos centros de trabajo no cuentan con todos los ajustes razonables necesarios para que la persona con discapacidad pueda realizar sus labores de manera presencial, sumado a esto el traslado por la ciudad y el uso del transporte público que muchas veces no están adaptados para estas distintas discapacidades por eso frente a esta problemática esta norma del teletrabajo se muestra como alternativa viable para la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales y cumple con la condiciones digno establecido en la OIT y hasta puede impactar positivamente, tanto en la productividad de del trabajador y, también, beneficio para el empleador.

Por otro lado, en lo que respecta a la regulación propuesta sobre madres lactantes y gestantes debe tenerse en cuenta que en nuestro ordenamiento jurídico y ya en específico con la Ley 26644, reconoce a la trabajadora los 49 días de descanso pre natal y los 49 días de descanso pos natal, esto ya es una norma y un derecho ganado desde hace mucho tiempo, en ese sentido, para que a fin de que la medida prevista en esta primer párrafo con los derechos ya reconocidos a favor de la madre trabajadora, se considera que los tres meses deberían computarse con anterioridad o al término, según sea el caso, por su puesto de periodo del descanso pre y posnatal, sumado a ello también se puede comentar que la Ley 27240, que concede el uso diario de permiso por la hora de lactancia por maternidad, el cual se goza de acuerdo a esta norma, hasta que su hijo tenga 1 año de edad, se propone que se considere que la solicitud a manera unilateral del teletrabajo se extienda no sólo por los tres meses posteriores al descanso, sino que hasta cuando el hijo tenga 1 año de edad, todo ello en el marco de la conciliación laboral familiar de todo trabajador y trabajadora,

Finalmente, también el **artículo 10** establece que los trabajadores que convivan con madres gestantes, con madres lactantes, siendo este a su vez los padres, ellos cuentan con la Ley 29409, que concede el período por paternidad de 10 días, se propone que a fin de que esta medida prevista no se superponga al derecho también reconocida a favor del padre de estos 10 días, se considera que lo 3 meses durante los cuales se puede considerar unilateralmente la aplicación del teletrabajo, podría también computarse con anterioridad o al termino según sea el caso del período de la licencia por paternidad.

Continua el doctor **Kenny Díaz Roncal**, respecto al **artículo 11**, regula sobre la entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas de trabajo, al respecto la opinión de sector va en la línea de lo señalado en artículos anteriores, sobre lo importantes que es reconocer que

la provisión de los equipos, de las herramientas constituyen condiciones de trabajo y dada la definición que se ha dado estas constituyen como obligaciones consustanciales del empleador, en esa medida se reitera la observación para el artículo 4 literal, a) sobre la importancia de reconocer o de regular la compensación correspondiente, en aquellos supuestos en donde se pacten en contrario, en aquellos supuestos en donde el trabajador sea quien proporcione sus propios equipos y herramientas para el desempeño de las labores cuestión que constituyen obligaciones consustanciales del empleador.

El **artículo 12**, alude a las compensaciones de gastos, en este caso se refiere exclusivamente a los gastos por concepto de energía e internet, como se ha dicho, no reconoce la compensación en los supuestos de pacto en contrario a efectos de asumir el costo de las comisiones de trabajo, así es que, una primera referencia, de la mano con lo anterior, es incorporar la compensación de aquellos supuestos, segundo comentario, es que puede existir inclusive un pacto en contrario para efectos de los gastos de energía e internet, esto dada la casuística que se suele tener, revisar en el sector trabajo, se considera que podría servir de ventana y oportunidad para prácticas arbitrarias en las que terminen imponiéndose, como regla, que se el trabajador quien asuma los gastos por energía e internet, razón por la cual se considera que esta habilitación legal no debería eliminarse, debería reevaluarse su incorporación en el proyecto.

De otro lado, el teletrabajo se indica que puede ser realizado en lugar diferente al domicilio del teletrabajador, esto también ha sido señalado en artículos anteriores, inclusive se señaló que se trataba de una virtud del proyecto, ampliaba la posibilidad de prestar el domicilio o el lugar diferente al centro de trabajo, sin embargo, se observa que cuando se reúne la compensación de gastos por concepto de energía e internet se condiciona este a los supuestos en donde la prestación de servicios se lleva a cabo únicamente en el domicilio del teletrabajador, por cual para ir en concordancia con los artículos previos se sugiere prescindir de este acondicionamiento y permitir que la compensación se dé en irrestrictamente del lugar en donde se preste los servicios.

En cuanto a la jornada y horario de trabajo, el proyecto regula, sea este parcial o sea este total, no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo, no hay mayor referencia, no hay una justificación en la exposición de motivos de por qué se tendría que excluir de la jornada máxima, en otras palabras de por qué se le tendría que privar del derecho constitucional de la jornada máxima, que se sabe también está reconocido por el convenio de la OIT, el primer convenio de la Organización Internacional de Trabajo, y con mayor razón toda vez que en la legislación de la materia, en la legislación vigente, ya se encuentra desarrollado en extenso y hay doctrina, jurisprudencia sobre cuáles son los tres supuestos en donde se puede excluir al trabajador de la jornada máxima, en otras palabras cuáles son los casos en donde los trabajadores no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, eso ya se encuentra desarrollado y es pertinente mencionar que se determinen función del caso concreto, no es un estándar que se puede aplicar irrestrictamente a todos los trabajadores.

El **artículo 13**, que en su primer párrafo se trata de una referencia que atentaría contra el derecho de la jornada doble, regulada en la Constitución y en los convenios de la OIT. Sobre el derecho a la desconexión digital dijo que, de la mano con lo anterior, el derecho a la desconexión digital es un derecho irrestricto, tanto para los trabajadores que se

encuentran sujetos a fiscalización, aquellos que tiene una jornada de trabajo, como para los trabajadores de acuerdo al caso concreto, y conforme a la resolución de la materia van a estar excluidos de la jornada máxima, el derecho a la desconexión debe ser reconocido para ambos, en el primer supuesto, es simple para los que no están excluidos de la jornada laboral, los que no están excluidos, el derecho a la desconexión digital empieza cuando termina su jornada habitual e inicia la siguiente, adicionalmente, a los días de descanso, a los días feriados o a vacaciones, licencias y otras.

La desconexión digital comprende a todos estos supuestos; en el caso de los trabajadores no sujetos a la jornada tope o no sujetos a fiscalización inmediata, también, tiene derecho a la desconexión digital, para ellos aplica el supuesto de la jornada continua o las 12 horas continuas, solamente para ellos aplicaría, establece un período de tiempo específico, para los otros no es que no se le reconozca el derecho a la desconexión digital, también se le reconoce, pero el período es diferente.

En consecuencia, se sugiere que el **artículo 14**, integre el reconocimiento irrestricto para los dos supuestos, regulando períodos diferentes en función de lo que se ha mencionado, adicionalmente, también, hay un comentario desde la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, aquí lo que se quiere resaltar es que el derecho a la desconexión digital trae como consecuencia riesgos para la salud, a lo que se pueden exponer los teletrabajadores ante una conexión permanente y para que se pueda respetar este derecho resulta necesario la delimitación del horario de trabajo, por lo que la libertad de horario es incompatible de la mano con lo se menciona antes, la imposición de un período específico es incompatible con la delimitación clara del referido derecho, entonces, en cuanto al reconocimiento subjetivo del derecho, tanto para los trabajadores sujetos a una jornada, como para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata y, por otro lado, también un comentario desde la Seguridad y Salud del Trabajo que aboga por el reconocimiento del derecho irrestricto de los supuestos mencionados.

El **artículo 15**, que también está a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y salud en el Trabajo. El doctor **Luis Cortez**, manifestó que uno de los temas más complejos que reviste el teletrabajo o cualquier modalidad de trabajo a distancia es respecto a la prevención de la implementación de riesgos, trabajadores en su centro de trabajo, que tenerlos en un telecentro, que de cierta forma es muy similar a tenerlos en un centro de trabajo o tenerlos desde un domicilio privado, en atención a ello es importante señalar de que el artículo 14 o el proyecto en su artículo 14, abre regulando solamente un aspecto muy ligero de lo que representa la complejidad de los riesgos laborales que es el tema de determinar los tipos de riesgo.

Indica que al **artículo 15** abre con la evaluación de riesgos a los que tiene que hacer el teletrabajador, pero ese artículo no representa toda la complejidad toda vez de que la prevención de riesgos laborales como tal tiene una etapa de planificación o dentro de esa etapa de planificación, está la línea base de la situación de SST, donde se determinan los riesgos, hay otra etapa posterior que es la evaluación del sistema de gestión y continúa con la mejora continua del sistema de gestión, en atención a ello, desde la dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, es que se recomienda de que se aperture el artículo señalando lo que en cierta forma está en el Reglamento actual de la Ley del

Teletrabajo vigente, que dice que la seguridad y salud en el trabajo se sujeta a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que fuera pertinente, considerando las características especiales del teletrabajo toda vez que la Ley 29783, si bien es transversal a todo tipo de trabajo, se va a aplicar con ciertos matices o ciertas diferencias, dependiendo de cómo se da y eso si se plasma en los tipos de modalidades a distancia toda vez que el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo quizás no pueda darse con toda la complejidad como establece la Ley 29783 y su reglamento, en atención a ello se hace la solicitud a los señores legisladores.

El teletrabajo puede darse en diversos espacios, tales como telecentro, domicilios particulares, starbucks, no obstante, el matiz del artículo pareciera que solamente se centra en que el teletrabajo es realizado en domicilios particulares, en atención a ello hay que tener en cuenta de que en el Perú existen muchos telecentros del trabajo, donde el empleador tiene en toda su esfera de dominio a los trabajadores y aplicará la Ley 29783, en toda su complejidad, pero este artículo tiene que servir de puente justamente para ello.

Otro comentario que se hace, es que de acuerdo a la Ley 29783, el empleador es responsable de la seguridad y salud de los trabajadores en total, por lo que tendría que ser el empleador responsable de los teletrabajadores también, ahora bien, uno de los temas que se está tratando, es darle un mecanismo de autocomprobación, un formulario de autocomprobación a los teletrabajadores para que ellos mismos autodeterminen los riesgos que existen en su puesto de trabajo, que puede estar en su domicilio, un domicilio particular, de los padres, de la pareja, puesto de trabajo que puede estar en un Starbucks o en una cafetería o, también, en un telecentro, en atención a esto es importante que no se desatienda de la responsabilidad del empleador en materia de riesgos laborales, es decir, el empleador sigue siendo responsable de los riesgos laborales, por lo que se deben brindar facilidades, primero para que el empleador pueda mandar a su equipo de seguridad y salud en el trabajo a hacer la determinación de riesgos en el lugar donde realice el trabajador sus prestaciones, si no se puede, porque el propio teletrabajador no lo desea así, recién de aplicarías supletoriamente este formulario o mecanismo de autocomprobación.

Se debe señalar que el artículo que el Congreso de la República ha mostrado, este proyecto de artículo tiene su fuente en lo que es la legislación española vigente que, en el 2020, cambió la normativa y si se regulan estos aspectos, de la primera intención del empleador de realizar ellos mismos por cuenta propia la determinación de riesgos y si no se puede, se pasa al siguiente, similar regulación tiene Chile al respecto.

En el teletrabajo existe un deber de colaboración, lo que es muy importante, es decir, el empleador al no poder desplegar absolutamente todas sus funciones, como si tuviera al trabajador en su centro de trabajo, nace el deber de colaboración que va incrementándose, entonces, ahí es que el teletrabajador tendrá que dar permiso para el ingreso al domicilio donde realice su trabajo o dar las facilidades correspondientes y en caso no lo desee, ahí aplica el formulario de autodeterminación.

Es importante señalar que el mecanismo de autoevaluación y eso lo dice la doctrina comparada de la propia Ley 29783, en el sentido de todo lo que se realiza en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene que realizarse con previa capacitación, el empleador

tiene que capacitar adecuadamente a sus teletrabajadores para realizar algún tipo de tarea o capacitarlos en materia de seguridad y salud en el trabajo y eso debe de pasar con el tema del llenado del formulario, no obstante, en el proyecto de este artículo no se dice nada acerca de la capacitación previa que tiene que tener el teletrabajador para llenar ese formulario, entonces, ahí hay un observación.

Un tema sumamente importante es la zona habilitada, que es un concepto que se ha recogido de la normativa española y que ha presentado problemas actualmente en España y los presenta en el sentido de que normalmente el teletrabajo se realiza en una zona, en un puesto de trabajo, puede ser que se haya habilitado en domicilio particular, una oficina, una habitación, a efectos de realizar, entonces, la determinación de riesgo se tiene que determinar en base a este espacio físico, que se tiene donde se realiza las prestaciones, no obstante, también hay otras áreas comunes que durante el horario de trabajo se puede frecuentar, ir al servicio higiénico, se puede estar en la sala o en la cocina de la casa al momento de almorzar, donde se recibe el refrigerio, la consulta es que si esas áreas comunes que se frecuentan a la hora de trabajar, por necesidades fisiológicas u otras necesidades de alimentación ¿tienen que estar comprendidas dentro del concepto de zona habilitada? Este es un tema que hay que tener en cuenta toda vez que, si el trabajador se accidenta en el área, en la oficina que se ha señalado para teletrabajar, obviamente que va a ser considerado como un accidente de trabajo, pero las zonas comunes tendrían que determinarse, entonces se debe establece un concepto amplio o corto de lo que es la zona habilitada, lo que se debe tener en cuenta.

Finalmente, dijo que se ha señalado que la SUNAFIL tiene que ser el órgano competente para determinar o elaborar el formulario de autocomprobación, no obstante, ahí hay que tener en consideración la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cuanto a sus facultades y sus competencias, así como su ROF, en ese sentido, el órgano propicio para realizar ese mecanismo de formulario de autoevaluación es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo.

El doctor **Luis Vásquez Sánchez** manifestó que, efectivamente, la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo solo hizo una observación al proyecto de Ley y está referida básicamente a la Segunda Disposición Complementaria Final del proyecto que establece que el Ministerio de Trabajo al año de entrada en vigencia de la Ley, emite un informe de evaluación de la implementación de la aplicación de las disposiciones, sin prejuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requiere antecedentes, opiniones técnicas pudiendo formular recomendaciones que proceda.

La disposición precisa que estos informes deben ser remitidos al Presidente de la República y al Presidente del Congreso de la República, entonces, la observación en particular que hizo la Dirección General del Empleo, es usual que en las leyes se establezcan la obligación del Ejecutivo de rendir cuentas sobre el cumplimiento de la legislación en un período determinado ante el Congreso de la República, hay muchas leyes en ese sentido, pero no se encontraba motivos, justificación en la exposición de motivos, de por qué el informe también debería ser remitido al Presidente de la República, tratándose de que el artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo establece que es función del Poder Ejecutivo evaluar la aplicación, el cumplimiento y



supervisar el cumplimiento de las normas, por función del Ejecutivo, por función del Ministerio, esta supervisión, el cumplimiento de la legislación, es una tarea ordinaria y no se encuentra la explicación de por qué también había que remitir este informe al Presidente de la República, se entendía como en otras leyes se hace que hay una rendición de cuentas al Congreso de la República, en tanto es legislador y se podría entender que inclusive el Ejecutivo, también, en lo que le corresponde a la revisión de su norma reglamentaria, si existiera alguna situación que advirtiera por defecto de la regulación reglamentaria tanto en la ley en materia del teletrabajo, que pudiera el Ejecutivo conocer esto y encontrarle en sentido de remitirle al Presidente de la República pero, el Ministerio de Trabajo es precisamente el Sector el Ejecutivo y el Sector competente en caso de encontrar alguna dificultad. En su reglamentación el ministerio tendría más que remitir un informe al Presidente de la República se tendría que presentar alguna propuesta de modificación de un Decreto Supremo, en las instancias propiamente del Poder Ejecutivo, entonces, esa es la observación muy puntual de esta remisión al Presidente, la recomendación sería solamente dejar que este informe sea remitido a una Comisión específica del Congreso de la República, dado que es competencia propia del Ejecutivo supervisar el cumplimiento de las leyes, es toda la observación.

Finalmente, el doctor **Diego Motta**, agradeció a los miembros de la Comisión y manifestó que estarán siempre atentos en el Sector para cualquier coordinación que esta Comisión requiera, esta participación ha sido en el orden de velar, cautelar por los derechos laborales como es el mandato del ministerio.

Culminado el informe y al no haber participación de los señores congresistas, el **presidente** agradeció a los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo por la información brindada y los invitó a retirarse de la sala cuando lo estimaran pertinente.

#### **OPINIÓN DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR) RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY 1046/2021-CR, MEDIANTE EL CUAL SE PROPONE REGULAR EL TELETRABAJO COMO UNA MODALIDAD DE TRABAJO CARACTERIZADA POR LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, INFORMÁTICOS O DE TELECOMUNICACIONES**

El **presidente** anunció la presencia la doctora **Janeyri Boyer Carrera**, Presidenta Ejecutiva del Consejo Directivo de SERVIR, y de la abogada **Gabriela Cusimayta Lobo**, Especialista de Proyectos Normativos de la Gerencia de Políticas de Gestión de SERVIR, a quienes también se les había convocado para que emitan opinión técnica y legal que corresponde a su sector, respecto al Proyecto de Ley 1046/2021-CR, mediante el cual se propone regular la Ley del Teletrabajo. Seguidamente, se dejó en uso de la palabra a la doctora Janeyri Boyer Carrera.

La doctora **Janeyri Boyer Carrera**, luego de saludar a los miembros de la Comisión y agradecer por la invitación, manifestó que es muy importante tener estos espacios de diálogo y de debate que son el sustento de todo diálogo democrático, sobre todo en temas que es de preocupación de todos, el Servicio Civil Peruano, que apuesta por coadyuvar a que las entidades públicas puedan contar con los mejores servidores

públicos para poder prestar los mejores servicios a la población, a la ciudadanía, en el cual nos comprometemos a todos, y el teletrabajo es un mecanismo flexible que permitirá seguir apoyando a las entidades públicas, al Estado, a gestionar más y mejor a sus servidores públicos, en aras de poder contar con servicios de calidad y en ese sentido agradece esta invitación a fin de opinar sobre el Proyecto de Ley 1046/2021-CR y dejar sentado la disposición para poder colaborar con el Congreso de la República, con esta Comisión y con todas las mesas que se instalen para poder sacar el proyecto de ley que el país necesita, en ese sentido, dejó en el uso de la palabra a la abogada **Gabriela Cusimayta Lobo**, quien expuso sobre los alcances, recomendaciones y sugerencias al Proyecto de Ley 1046/2021-CR.

La abogada **Gabriela Cusimayta Lobo**, manifestó que respecto al proyecto de ley, sobre la nueva ley del teletrabajo, hay algunos aspectos muy importantes y que es muy importante abordar la ley del teletrabajo que responda a las particularidades propias de un servicio público, la importancia de una modalidad tan flexible como el teletrabajo que tiene muchos beneficios y que debería ir relacionada y coadyuvar al cumplimiento, justamente, de estos servicios públicos que se brindan a la ciudadanía, en ese aspecto, SERVIR ha analizado el Proyecto de Ley 1046/2021-CR, y presentan algunas observaciones importantes como es el contenido mínimo que debería tener el acuerdo de aplicaciones del teletrabajo, establecimientos de metas y seguimiento en la presentación o el cumplimiento del teletrabajo y el rol que tiene la Autoridad Nacional del Servicio Civil para poder hacer un seguimiento y supervisión a las entidades relacionadas con ellos.

Dijo que, respecto al teletrabajo, es importante mostrar el estudio previo que se ha realizado de parte de SERVIR en el año 2021, sobre la aplicación del trabajo remoto en el sector público, se pudo ver que la distribución del trabajo remoto, modalidad que se aplica para poder permitir la continuación de las acciones públicas a través de un trabajo no presencial, fue aplicado en gran medida a nivel nacional, en un 51.7% de la muestra que se hizo en el estudio, aplicaba a la modalidad de trabajo remoto y un 43% aplicó la modalidad de trabajo mixto durante 2020-2021; en el nivel regional, la aplicación también fue bastante importante de la aplicación del trabajo remoto un 45.7%, un 34.8% y en el nivel local la aplicación y en el ámbito de gobierno local fue todavía en menor medida con una mayor preponderancia en el trabajo mixto, otra información importante que se pudo obtener a partir de este estudio de SERVIR es la preferencia de los trabajadores, también, a la aplicación de esta modalidad; en el ámbito nacional más del 80% de trabajadores tenía preferencia por modalidad de trabajo remoto, en el gobierno regional los mismos porcentajes y el gobierno local una menor medida, sin embargo, la importancia del trabajo mixto se acondicionaba mejor a las necesidades que se brindaban en los gobiernos locales, entonces, ya sea en el trabajo no presencial, en la modalidad completa o en la modalidad mixta se ve la importancia de este tipo de modalidad, de su aplicación para el desarrollo de las actividades en el Servicio Civil.

Se observa también, como en las exposiciones anteriores, en el ámbito del sector público, también se perciben beneficios en la aplicación de la ley del teletrabajo, mejor dicho, en una aplicación de modalidad no presencial, un ejemplo es que para las entidades públicas la importancia de la reducción en costo de la papelería, útiles, materiales de oficina, reducción de costos en mensajería, luz, agua o hasta, también, costos de

alquileres, para el servidor público vamos a encontrar la importancia de la reducción de tiempo, este tiempo y costo de transporte para trasladarse a las oficinas que permite también un mayor tiempo para realizar acciones de conciliación o tener espacios de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y el tema que es de importancia para SERVIR, como ente rector, es el desempeño del servidores público, el 87% de los jefes de línea que participaron en este estudio, percibió que el desempeño se mantenía o mejoraba en esta modalidad de aplicación no presencial y, así mismo, los propios servidores percibían que su desempeño mantenía una mejora o más del 50% mantenía, percibía, que su desempeño era igual, a partir de esta prueba se ha encontrado que la aplicación de estas modalidades pueden ser aplicadas en el sector público, pero siempre que se tenga delimitado a dónde se va con estos objetivos, mejor dicho establecer estos objetivos, estas rutas, que permitan entender la aplicación de una modalidad no presencial pero que esté enfocada en la atención, también, de servicios públicos.

Así, la ley del teletrabajo, debería enfocar también aspectos importantes, por ejemplo, relacionados con la gestión por resultados; el impulso para la gestión por resultados, la contribución que tenga los servidores públicos en la mejora también de la productividad de los servicios públicos, por otra parte, hay aspectos importantes como la aplicación o la eliminación de barreras geográficas que permitan a los servidores poder atender servicios públicos desde distintas partes del país, aspectos también positivos de la ley del teletrabajo, es establecer medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral que permita que coadyuve a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, estando siempre, también, con la necesidad de poder brindar adecuados servicios públicos que no se desatiendan los servicios que se brindan a la ciudadanía, un Estado más inclusivo también es importante y que pueda facilitarse a través de la aplicación de este tipo de modalidades y necesariamente ir encaminándonos a la transformación digital.

El Servicio Civil tiene que adaptarse a las transformaciones del mundo laboral y la transformación digital aplicable en esta modalidad del teletrabajo tiene un rol muy importante que la normativa debe también establecerlo, en ese aspecto analizando el Proyecto 1046/2021-CR, se encuentra disposiciones concordantes con la aplicación del teletrabajo en el sector público, la importancia de pactar durante el inicio o la vigencia de esta modalidad, que el trabajador tenga la capacidad de decidir donde realizar su trabajo claramente, previa información al empleador del lugar donde va a realizar la prestación, debería ir encaminada justamente a dotar de flexibilidad a este tipo de modalidad laboral.

Por otra parte, hay obligaciones que en las entidades públicas tienen que establecerse considerando, también, las necesidades y dedicada a la promoción del teletrabajo debido a estos objetivos a los que logran como meta, establecer la previsión de equipos tecnológicos provistos por teletrabajador y que la entidad pueda disponer de los equipos que tiene para que se pueda agilizar el teletrabajo, no obstante, de las limitaciones dice el proyecto en que el trabajador aporta sus propios equipos, en este caso se ve que se busca de dotar de flexibilidad a esta modalidad, para que se pueda seguir aplicando estas modalidades no presenciales y con todos los beneficios que se han visto anteriormente. Por otra parte, la importancia que la entidad de acuerdo al presupuesto que tenga pueda proveer servicios de internet siempre que el tema presupuestal es un

tema importante para la entidad y sobre lo cual se debe tener este marco para poder fomentar esta práctica de teletrabajo.

La importancia también del reconocimiento de otros derechos que actualmente ya están establecidas en normas vigentes, como lo mencionó el Ministerio de Trabajo, temas relacionados con jornadas, desconexión laboral, la seguridad y salud en el trabajo, terminan siendo aspectos muy importantes que tienen que estar establecido en estas modalidades; respecto a aspectos relacionados con la aplicación del teletrabajo, en el Servicio Civil se considera resaltar que este acuerdo entre el servidor público y la entidad debe ir de la mano como el establecimiento de las modalidades, si es una modalidad a tiempo completo, parcial, el período de aplicación, las jornadas de trabajo, el tiempo de desconexión digital, a fin de que las partes tengan esta claridad en estos tiempos de trabajo y se logre la finalidad que es la continua prestación de los servicios públicos.

Otro tema importante es el plazo de pre aviso para que el servidor pueda asistir personalmente ante el requerimiento que tenga la entidad claramente con una información con un tiempo adecuado para que el servidor acuda, sin ningún tipo de inconveniente, que puede ser para el recojo de expedientes para la atención que realice en su domicilio o en el lugar que elija. También es importante el establecimiento de plataformas y tecnologías digitales y que la aplicación del teletrabajo termine siendo un asunto de relevante importancia para una adecuada prestación del servicio.

Las actividades y productos a desarrollar, tienen que estar claramente delimitados para que el teletrabajo cumpla el objetivo de estar sujeto a metas y objetivos mecanismos de supervisión y evaluación de los productos, para tal efecto se considera importante, entender que el teletrabajo permita la medición y la evaluación de indicadores de resultado y en ese camino también va el Servicio Civil, al jefe inmediato le corresponde la identificación de metas y objetivos las cuales están relacionadas de acuerdo a las prioridades que están establecidas en los documentos de la entidad.

Así mismo, el jefe inmediato también debe revisar este seguimiento constante de contacto permanente con el servidor público, a fin de brindar instrucciones, retroalimentación, evaluar el cumplimiento de las metas, los objetivos y la calidad de los productos, haciendo énfasis en que el teletrabajo es un mecanismo que es importante su aplicación en el sector público, pero que esta modalidad tiene una mirada a poder evaluar continuamente el trabajo y la calidad del servicio público que se brinda a la ciudadanía, por otra parte, la aplicación de un puesto teletrabajable tiene que evaluarse dentro de la horas que le correspondan al teletrabajador, para que pueda desempeñar sus funciones sin afectar ningún tipo de servicio público y, por lo tanto, también debe haber una adecuada supervisión, también, es importante marcar el rol que tiene SERVIR dentro de la aplicación de la implementación del teletrabajo en las entidades públicas, a SERVIR le corresponde esta promoción para la aplicación de acuerdo también al nivel de gobierno y al enfoque territorial.

Al principio de la exposición se comentó de cómo se aplicaba el trabajo remoto y la diferencia que ha existido a nivel de gobierno regional, nacional y local, por lo tanto, la promoción debe tomar en cuenta estos aspectos que ha conllevado que en algunas instituciones se aplique mayor medida y otras no a fin de ir fortaleciendo las entidades

para una aplicación adecuada del teletrabajo que permita general aspectos positivos tanto para el servidos público, pero también para que la entidad mantenga una adecuada prestación delos servicios que brinda a la ciudadanía.

Otro tema importante es la asistencia técnica que brida SERVIR para las entidades públicas, para que pueden definir los puestos teletrabajables, para que pueden definir las estrategias de seguimiento y supervisión del teletrabajo, un aspecto importante también es la coordinación con la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, para poder promover la creación de plataformas digitales que permitan una implementación más rápida más adecuada de estas modalidades del trabajo en el sector público.

Culminado el informe de los funcionarios de SERVIR, el **presidente** invitó a los congresistas miembros de esta Comisión a realizar sus preguntas u observaciones sobre el tema tratado.

El **presidente** preguntó ¿qué opinión tiene el SERVIR sobre la flexibilidad de distribuir la jornada laboral en el trabajo?

Al respecto, la doctora **Janeyri Boyer Carrera** manifestó que un elemento muy interesante del trabajo remoto es que permite poder apostar por un trabajo por resultados y en ese sentido decirles a los servidores públicos y a las entidades que puedan organizar su vida de tal forma que mientras estén cumpliendo con el trabajo que tiene que realizar, eso puede ser una herramienta flexible, y es muy importante porque permitiría compatibilizar trabajo y familia, permitiría compatibilizar discapacidad y trabajo, permitiría ahorrar costos a las entidades públicas en infraestructura así como costos a los servidores y servidoras en traslados pasajes, taxi y sobre el tiempo, y la respuesta es que si algo define el trabajo remoto es la flexibilidad y eso requeriría como contrapartida mucha planificación, fortalecer el planeamiento en la entidades públicas para que puedan estar en condiciones de poder identificar con claridad y anticipación de qué es lo que van a hacer, qué es lo que necesitan y cómo distribuyen las actividades y los productos entre sus colaboradores y colaboradoras, eso es un poco que como contrapartida trae que a veces en el Estado no se hace mucho planeamiento, entonces, esto va obligar a las entidades a tener esa claridad para que los servidores y servidoras puedan presentar los productos y desarrollar las actividades propias en el tiempo asignado.

El **presidente** pregunta ¿en el sector público hay una plataforma para gestionar el registro o la gestión de tareas o los entregable o las devoluciones o todavía no existe?

Al respecto, la doctora **Janeyri Boyer Carrera** indicó que eso se va tener que ir trabajando entidad por entidad, lo que tal vez se pueda proponer ya a nivel de reglamentario es poder ayudar a las entidades es cómo generar este tipo de registros, teniendo en cuenta que son aproximadamente 2,800 y pico de entidades públicas a nivel nacional y no en todas se va poder hacer totalmente teletrabajo, hay entidades que prestan servicios que son personalísimos como los Centros de Emergencia Mujer, o la distribución de alimentos, los programas sociales, donde la especialidad es indispensable, como hay otras entidades públicas donde si probablemente se pueda hacer mayor trabajo remoto,



como CONCYTEC, donde se hace mucho trabajo de gabinete, pensada entonces ahí no se puede hacer un tratamiento uniforme para todas, así como hay municipalidades que no tienen acceso a conectividad o que tiene acceso reducido, por lo que no puede ser un tratamiento uniforme, pero lo que se puede hacer es ayudar a las entidades o quizás colocarlos en la normas reglamentarias de cómo podrían hacer para poder tener algún tipo de registro de cómo se lleva el trabajo remoto en las entidades públicas.

El congresista **ERNESTO BUSTAMANTE DONAYRE** (FP), observa lo que acaba de mencionar la doctora Boyer, sobre su experiencia personal, en el sentido que cuando empieza el trabajo remoto, respecto de la pandemia, cuando tuvo que usar parte su tiempo en atender a sus hijos en el trabajo escolar remoto, su pregunta es, si se ve normas en función de una nueva pandemia, en la que todo el mundo va a su casa y el trabajo remoto, obviamente, tiene que compartirse con los temas familiares, o se va a normar para una situación que sea exclusivamente, de trabajo remoto, es decir, si se va tratar de manera diferente de aquellas cosas que ocurrieron en la pandemia, porque hasta hoy, muchas personas que hacen trabajo remoto atienden también temas familiares y dijo que es comprensible, entonces, pregunta ¿cómo se ha visionado desde tanto el Ministerio de Trabajo como de SERVIR de manera que no se cree conflictos más adelante en términos de productividad a nivel del Estado? es comprensible, donde quizás el trabajo hecho en 6 horas efectivas sea suficiente, pero no así cuando se trata del sector privado, donde la productividad realmente es importante para la marcha del país.

El congresista **VÍCTOR FLORES RUÍZ** (FP), manifestó que el tema de atender algunas tareas del hogar ayuda un poco a atender estos casos, pero en realidad cree que esto va más allá de ese entendimiento, porque el teletrabajo teóricamente debe sustituir al trabajo presencial, y si sustituye al trabajo presencial, tiene que tener los mismos índices y características de producción, de productividad, de efectividad en el trabajo y también de continuidad, o sea no se puede pensar en un teletrabajo que sea discontinuo, entonces, ¿de qué manera el Estado como Estado se puede beneficiar de ese teletrabajo? Teniendo en cuenta las características especiales en cada sector y también teniendo en cuenta los beneficios para los trabajadores, porque, no solamente se está hablando de los trabajadores, sino, también del Estado como un ente que, justamente, está llamado a servir a los demás y en ese servir a los demás tiene que hacer un trabajo bastante productivo, extenso y bastante continuo. Dijo estar de acuerdo con este proyecto de ley, pero siempre y cuando se haga algunas precisiones, que no solamente tiene que ser para los trabajadores del Estado, sino, también para los trabajadores que son parte de las empresas privadas, porque, se sobre entiende, que la ley tiene una característica global, nacional, entonces, no podemos dar una ley solamente para los trabajadores del Estado, tiene que ser una ley que abarque también la necesidad de las empresas y las necesidades del trabajador del sector privado, entonces, ¿cómo verificar todo esto?, entonces, es muy importante la contribución de todos los ponentes y en todo caso el Estado si tiene que establecer su rol planificador, dijo no estar de acuerdo con la doctora Boyer, cuando dice que el Estado no planifica, al contrario, el Estado tiene que planificar escrupulosamente, todos y cada uno de los ministerios, y ser el ente rector de toda la actividad nacional.

El **presidente** preguntó ¿qué puestos son teletrabajables y quien va a fiscalizar y qué opinión tiene SERVIR sobre este tema y si se puede poner en el contexto a SUNAFIL

como entidad que asuma ese rol y las mujeres en gestación y las que se consideren vulnerables?, ¿cómo accederían, como un derecho, como un deber o una modalidad?

La doctora **Janeyri Boyer Carrera** responde al congresista Bustamante Donayre, en el tema de la flexibilidad, dijo que esta norma no tiene por propósito regular la excepcionalidad, una de las lecciones que ha dejado esta pandemia es que el trabajo remoto es posible y, además, poder recoger la casuística riquísima que se podido tener en los tres niveles del gobierno nacional, regional y local, a veces es importante tener en cuenta las diferencia para poder también regular, no solamente en términos del acceso de infraestructura de conectividad que puedan tener los tres niveles de gobierno, sino, también, los tres tipos de servicios que se prestan en el sector público en los tres niveles de gobierno, probablemente en los gobiernos locales es estar más cerca a los ciudadanos a los vecinos, requiera mucho más presencialidad que una entidad nacional de gobierno, donde hace políticas, recogen evidencia, pero esencialmente, pensar y poder trabajar proyectos de propuestas de políticas normativas, esta diferenciación si es importante recoger, porque conduce a poder identificar los tipos de servidores que tenemos, así como hay servidores, servidoras que tienen familia que cuidan ancianos, que cuidan a sus padres que tiene que compatibilizar trabajo y labores de cuidado, no solamente niños pequeños, por eso se trata de abarcar a todas las personal que componen el sector público, o personas con discapacidad, es que una norma de trabajo remoto les permitiría evitarse todo el problema de tener que desplazarse a su centro de trabajo, entonces, definitivamente, se está hablando de una norma que tenga a la nueva normalidad como objeto, pero que tenga claridad de que Lima no es el Perú y que hay mucha diferencia con otros departamento, Cusco, Puno, Arequipa etc., en torno a cómo se trabaja el acceso de infraestructura y los tipos de servidores públicos que se tiene en el Estado y es por eso que hay que tener la diferenciación clara y que el trabajo remoto, la productividad en el sector público, probablemente es tanto o más importante que en el sector privado; porque es seguro que el trabajo que se hecho recogiendo evidencias que con trabajo remoto muchas entidades públicas se ha trabajado muchísimo más que en presencial, muchísimos servidores públicos han trabajado sábados y domingos, estando en estado de emergencia.

El congresista **ERNESTO BUSTAMANTE DOAYRE (FP)**, solicita hacer una atingencia que es precisa al comentario de la doctora Boyer, mencionó que coincide que hay muchas personas en el sector público que tienen un alto nivel de productividad, pero en términos generales es desastroso, es el caso que no se puede tener los DNI a tiempo, no hay pasaportes, no hay entrega de licencias de conducir, licencias para portar armas, todo eso se ha detenido y lo que pasa es que la gente está haciendo trabajo remoto y muchas veces son trabajos que requieren atención al público y aquellos trabajos que no requieren atención al público también se han retrasado, sin definir casos individuales porque no se trata de personas, sino, dar una norma general, pero hay muchos casos en los que la productividad ha decaído, los informes no salen a tiempo, los dictámenes no salen a tiempo y eso es malo, se ha abusado del sistema de trabajo remoto, especialmente en sectores como es el Estado; en el sector privado es más fácil regular porque al que no trabaja lo despiden.

La doctora **Janeyri Boyer Carrera**, manifestó estar de acuerdo con el congresista Bustamante Donayre, dijo que así como hay auténticos héroes en el sector público que

han dado la vida por servir a su país, también hay personas que no han sido respetuosas o que no han estado actuando con integridad en torno al trabajo remoto y esto es también parte de lo que se quiere mejorar en parte de la propuesta que SERVIR irá alcanzando a la Comisión, a los equipos, porque precisamente la evidencia que se ha levantado ha pedido que se pueda levantar algunos de estos casos que en la norma se podrían poner, alguna salvaguarda y esto permite conectar a la respuesta para el congresista Flores Ruíz, en torno a la sustitución por el trabajo presencial, dijo tener la impresión, con cargo a seguir debatiendo en las mesas de que va hacer, muy complicado que haya una sustitución total del trabajo remoto por el trabajo presencial, básicamente porque los servicios del Estado son muy distintos, en precisión, como los centros de emergencia o los programas del MIDIS, son programas donde la esencia del programa de las funciones que cumple la servidores públicos es estar muy cerca de la población, prestando directamente los servicios de atención psicológica, de atención alimentaria, atención frente a la violencia, servicio que definitivamente no podrían ser prestados de forma remota y a esto se va tener que añadirle los grandes desafíos que tiene el país en materia de acceso a la conectividad o de infraestructura digital, más allá de la alfabetización digital, que esto es algo que es de SERVIR a través de la Escuela Nacional de la Administración Pública se está procurando poner el grano de arena para poder apoyar a los servidores públicos con cursos en materia de trabajo remoto, de temas digitales para poder hacer trabajo remoto, que se ha venido haciendo desde el 2021 y todo este año se sigue con el mismo compromiso.

Hay varios desafíos que el país enfrenta y que sería interesante que la Secretaria de Gobierno y Transformación Digital pueda estar en este espacio para que ellos con muchos más elementos de juicio puedan compartir también, entonces, si sería más difícil que haya una sustitución completa, también la riqueza del trabajo remoto es que enfrente a su atingencia sobre la continuidad o discontinuidad, es que permite que se trabaje por actividades concretas o por productos y, en ese sentido, al servidor o servidora le permite poder estar en cualquier lugar del país o incluso de estar en el extranjero si estuviera de comisiones de servicios o poder reclutar personas de otras regiones, a nivel nacional o poder reclutar personas, incorporar al Estado personas de gobiernos locales, en entidades nacionales, esa es la riqueza que permite organizarse de la mejor manera posible para poder cumplir con el trabajo a cabalidad, pero dando pase a otros aspectos de nuestra vida como individuos que permitiría compatibilizar, y por eso se pone el ejemplo, de muchas madres que muchas veces deciden abandonar el trabajo por sus labores de cuidado con su familia o discapacitados o personas con problemas de salud, esto sin disminuir la productividad.

Sobre el rol planificador dijo estar de acuerdo con el congresista, en el sentido de que el Estado planifica, lo que si señaló es que parte de la evidencia que han recogido es que a veces hay algunos déficits o brechas en cómo se planifica y, precisamente, por eso es más fácil tener al trabajador al costado, por los cambios necesarios producto de las revisiones que se realizan en el momento, porque así es más sencillo de operar, entonces, ahí si hay un desafío de fortalecer las capacidades de servidores públicos en materia de planificación.

Y sobre los puestos teletrabajables manifestó que efectivamente hay una evaluación que SERVIR ha venido haciendo y podría ser parte de la propuesta o incluso podría decantar

en una norma reglamentaria pero igual se ira compartiendo la información que se haya recogido y que, además, se irá perfeccionando en los debates con mayor detalle, pero si se ha hecho un mapeo preliminar para ir compartiendo con la Comisión, pero sería importante ver el trabajo remoto más como una propuesta flexible de mejorar de cómo se prestan los servicios en el Estado por todas esta disimilitudes que se encuentra en los niveles de gobierno y que más bien estén sujetas a incentivos para poder usarlo y castigos por el mal uso, porque hay muchos desafíos en cuanto a infraestructura tecnológica en el país que podrían determinar que si se hace mandatorio, obligatorio, pueda ser más bien un fracaso, hay entidades que tiene muchas más facilidades para poder promover el trabajo remoto y otras que no tanto; entonces, ahí sería más bien hacer un trabajo conjunto, coordinado para poderles ir proporcionando esta información y que la Comisión pueda ver la evidencia de la propuesta de estas recomendaciones.

El congresista **VÍCTOR FLORES RUÍZ** (FP), puntualizó que en realidad le parece que la participación de la doctora Boyer es interesante pero no cubre las expectativas, porque las ideas fuerza es, cómo garantizar los beneficios para los trabajadores en primer lugar y en segundo lugar, cómo verificar el trabajo remoto que sea efectivo y que sea cuantificable y en tercer lugar la producción del trabajador y simultáneamente la productividad, cómo medir, o sea de qué manera el Estado puede medir la productividad efectiva del trabajador haciendo un trabajo remoto, teniendo en cuenta que esto se hace en base a datos, estadística, cifras y esa su inquietud; y dos, en el tema de la comunicación donde se tiene dificultades de comunicación, porque hoy en día el internet no llega a todos los rincones del país, que también sería materia del Estado, de fortalecer el trabajo y culminar la red dorsal de fibra óptica, la idea es desarrollar estas ideas fuerza, para apoyar este proyecto, pero no por temas domésticos o internos, tanto de los trabajadores como de la funcionaria que expuso, sino, más bien, en el tema de hacer que esta ley favorezca a los trabajadores y al Estado y, finalmente, favorezca a las empresas.

La doctora **Janeyri Boyer Carrera**, en respuesta la congresista Flores Ruíz, dijo que entre los beneficios para los servidores públicos es que el trabajo remoto les permite un ahorro, en traslado, en movilidad, en tiempo de traslado, además, de tener un margen de acción en cuanto a la organización de su tiempo, precisamente, además que permite compatibilizar trabajo y familia, compatibilizar trabajo y cuidados respecto de menores, adultos mayores, familiares enfermos y permite introducir el enfoque de discapacidad por aquellas servidoras o servidores que puedan tener algún tipo de discapacidad y puedan trabajar en sus casas y el ahorro en el Estado está en la infraestructura, en locales, en gastos fijos y, en esa sentido, poder contar también con personal más diverso, tener convocatoria de poder contar con personal de gobiernos regionales, gobiernos locales que puedan incorporarse a nivel nacional, sin tener que trasladarle a estos servidores públicos ya incorporados la necesidad de tener que trasladarse a Lima para hacer su trabajo, de hecho que parte de la evidencia que se ha recogido es que con la pandemia hay servidores que se fueron con sus familias y que desde donde están siguen prestando servicios al Estado teletrabajando, y en cuanto a la cuantificación y a la productividad efectiva, parte de la propuesta que se debatirá con la Comisión tiene que ver, en cómo se definen los productos o las actividades y/o las actividades que desarrollarían los servidores públicos y cómo se va ir registrando la producción de estos servidores públicos en las entidades, actualmente en coordinación con la Contraloría General de la

República se generó un registro que permitía a las entidades poder pedir a los servidores públicos la evidencia de cuáles habían sido las actividades o productos que habían venido desarrollando en remoto, un registro que la oficina de recursos Humanos han llevado y que les ha permitido presentarlo ante la Contraloría para poder evidenciar de que los servidores públicos han estado llevando a cabo este trabajo desde sus hogares, entonces, este es un registro que se hizo frente a la emergencia, pero que se ha ido ajustando en coordinación con la experiencia de los organismos regionales y de la Contraloría y que podría ser incorporado en esta propuesta normativa o se podría enfocar alguna otra forma de poder medir esa productividad, al momento se vive de la evidencia, en presencial no es que haya habido un control de esa productividad más allá de los instrumentos de gestión que se conoce, pero se cree que este registro que se ha trabajado durante el estado de emergencia ha sido de mucha utilidad y hay muchos casos elocuentes de servidores públicos que han podido dar cuenta de lo que se ha venido trabajando.

La abogada **Gabriela Cusimayta**, agregó que en el sector público la aplicación del teletrabajo tiene que ir orientada justamente a la gestión por resultados, el trabajo remoto ha podido ayuda a desmitificar, que el trabajo fuera de lo presencial sirve para el cumplimiento de objetivos, pero el trabajo remoto es una medida excepcional que se dio en pandemia y el teletrabajo es otra forma de trabajo, una forma orientada a resultados orientado a productos y en ese aspecto para SERVIR, resulta muy importante que cuando se plantea el teletrabajo en el sector público vaya orientado justamente a que el servidor público desarrolle esta capacidad de establecer metas y el jefe del servidor público pueda hacer una supervisión adecuada, y para ello el rol SERVIR es muy importante en este seguimiento y en esta supervisión que hace las entidades de las acciones que se lleva para el teletrabajo, no obstante, que el teletrabajo ya como mecanismo de una modalidad laboral, tiene que ser aplicable tomando en cuenta determinados aspectos, condiciones propias del trabajador, pero también condiciones de la entidad que cuente con plataformas digitales adecuadas, con acceso a internet, que pueda proveer herramientas digitales, entonces, la aplicación del teletrabajo no solamente puede ser una modalidad como trabajo remoto, sino, que va orientada a fortalecer a las entidades en este camino de la transformación digital, considerando estas condiciones, las necesidades de los gobiernos regionales y sobre todo los gobiernos locales en donde hay mucho trabajo por realizar. Entonces, para SERVIR, esta propuesta que se está analizando es una propuesta de ir en la mejora de este camino; el teletrabajo actual en la ley actual no se logra cumplir, entonces, esta normativa si bien está orientada justamente al logro de este pilar del trabajo por resultados podría coadyuvar bastante en el sector público a la mejora continua, también, del Servicio Civil, entonces, en ese aspecto termina siendo un rol bastante importante para poder ayudar, coadyuvar con la información con los estudios que de parte de SERVIR se han hecho a la aplicación del trabajo remoto para conocer el alcance de estas modalidades.

Culminado el informe, el **presidente** agradeció la participación de la doctora **Janeyri Boyer Carrera**, Presidenta Ejecutiva del Consejo Directivo de SERVIR, y de la abogada **Gabriela Cusimayta Lobo**, Especialista de Proyectos Normativos de la Gerencia de Políticas de Gestión de SERVIR, a quienes les solicitó remitir el informe formalmente de las sugerencias del Proyecto de Ley 1046/2021-CR, luego las invitó a abandonar la sala en el momento que lo consideraran conveniente, precisando que la propuesta de





dictamen de la Ley del Teletrabajo se estaría presentando el 9 de marzo del presente año, en la sesión ordinaria correspondiente.

Antes de finalizar, el **presidente** solicitó la dispensa del trámite de aprobación del acta de la sesión de la fecha, y de su lectura. Al no haber oposición manifiesta, se aprobó por **UNANIMIDAD**, de los congresistas presentes

Finalmente, agradeciendo la presencia de los miembros de la Comisión y no habiendo más temas que tratar, siendo las 13:38 horas del miércoles 16 de febrero, el **presidente levantó** la sesión.

---

**FLAVIO CRUZ MAMANI**  
*Presidente*  
*Comisión de Ciencia, Innovación y*  
*Tecnología*

---

**GEORGE EDWARD MÁLAGA TRILLO**  
*Secretario*  
*Comisión de Ciencia, Innovación y*  
*Tecnología*

*Se deja constancia que la transcripción y la versión del audio/video de la plataforma virtual del Congreso de la República forman parte del Acta.*