



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
GERENTE DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **JHON CARLOS GUTIERREZ GUERRERO**
ESPECIALISTA DE PROYECTOS NORMATIVOS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo..

Referencia : Oficio N° 061-2023-2024-CTSS/CR

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita opinión respecto al Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

Sobre el particular, informo lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR

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

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 Conforme se establece en el artículo 1 del Proyecto de Ley, la misma busca la modificación de los artículos 3, 11, 21 y 23 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, incorporando a dichos artículos los siguientes textos:

Ley N° 31572; Ley del Teletrabajo	Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR
Artículo 3. Teletrabajo 3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a	Artículo 3. Teletrabajo 3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.	<u>Se considera que se cumple el requisito de regularidad o habitualidad, cuando la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo es igual o superior al 20% del total del tiempo ocupado para la prestación del servicio en el mes; o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.</u> (énfasis y subrayado nuestro)
Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo (...) 11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo	Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo (...) 11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada, <u>éste debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.</u> En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo. <u>En caso que producto de la evaluación, el lugar no reúna las condiciones, el empleador no aceptará el cambio del lugar de teletrabajo, debiendo el teletrabajador retornar al lugar inicial.</u> (énfasis y subrayado nuestro)
Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro 21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.	Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro 21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial, <u>durante dicha jornada, el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas domésticas o privadas, de darse el caso se constituye una dejación de funciones y por tanto el abandono del puesto de trabajo, siendo aplicable las sanciones correspondientes y la reversión de la modalidad de teletrabajo.</u> (énfasis y subrayado nuestro)
Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo (...) 23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.	Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo (...) 23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, <u>entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.</u> (énfasis y subrayado nuestro)

2.2 El artículo 2 del Proyecto de Ley, incorpora los numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal k) en el artículo 12 de la ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

Ley N° 31572; Ley del Teletrabajo	Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR
Artículo 6. Derechos del teletrabajador (...) 6.6 El reglamento regula los derechos del teletrabajador.	Artículo 6. Derechos del teletrabajador (...) 6.6. <u>El tiempo perdido por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o internet debidamente acreditados, no puede ser objeto de descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es objeto de recuperación posterior.</u> 6.7. El reglamento regula los derechos del teletrabajador (énfasis y subrayado nuestro)
Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el	Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos: (....)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos:	<u>k) Regular de ser el caso la posibilidad el retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, precisando las responsabilidades por parte del teletrabajador.</u> (énfasis y subrayado nuestro)
--	--

2.5 En la Exposición de Motivos de la iniciativa legislativa, se señala entre otros aspectos que:

"Teniendo en cuenta que, a partir de la publicación de las normas antes señaladas, se ha formalizado la posibilidad de que en nuestro país puedan los trabajadores realizar teletrabajo, es que se hace necesario verificar la casuística que se viene presentando en otros países, donde el teletrabajo tiene un auge mayor.

A efecto de desarrollar la presente iniciativa legislativa, se ha considerado la casuística que viene llegando a los tribunales españoles en torno a las condiciones del trabajo en remoto, para lo cual recogeremos lo señalado en el artículo publicado por Benigno Maújo, en el que analiza algunas de las polémicas que ya han resuelto los órganos judiciales y que a continuación detallamos. (...) el autor recoge los pronunciamientos de las sentencias número 26/2022, de fecha 24 de enero de 2022 y número 436/2022, de 18 de julio de 2022, dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así como la sentencia N° 1123/2022, de 10 de junio de 2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, que declaran la procedencia del despido (...)

"Ambas sentencias, hacen mención a la buena fe contractual y el abuso de confianza, que habrían sido quebrantadas por el teletrabajador, al desarrollar actividades privadas que no corresponden a las funciones encomendadas por el empleador durante la jornada de trabajo, hecho que debe ser incorporado en las normas vigentes, así la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, (...)

"Otro aspecto que recogemos del artículo publicado por Benigno Maújo, es el referente a que el teletrabajador tiene derecho a los descansos y pausas ordinarias durante la jornada, al igual que si prestase servicios bajo la modalidad presencial, sin que la situación de teletrabajo pueda ser utilizada por el trabajador para alargar injustificadamente tales descansos. (...) la Sentencia N° 759/2022, de 9 de mayo de 2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su tercer fundamento señala: (...) Su horario de trabajo era de 10:30 a 15:00 horas y de 15:30 a 19:00 horas, disponiendo dentro de su jornada de dos descansos programados, por un lado un descanso ordinario de 10 minutos (denominado aux 2), y por otro de descansos o pausas visuales de cinco minutos por cada hora de trabajo (aux 6). Además, podía hacer uso de otro descanso que es excepcional, denominado aux 7, para realizar llamadas salientes a clientes o gestiones pendiente, descanso que además requería de previa autorización de su superior. (...)

Otro aspecto, que requiere regularse y que recogemos de la publicación realizada por Benigno Maújo es el referente a la interrogante ¿Puede un trabajador sacar documentación confidencial de la oficina para teletrabajar desde su casa? La respuesta varía en función del contenido del acuerdo de teletrabajo suscrito entre la empresa y el trabajador, así como de las instrucciones dadas al respecto. (...)

Asimismo, otro tema que desarrolla la publicación realizada por Benigno Maújo, es el referente a que ¿Puede un teletrabajador cambiar el lugar de prestación de servicios en remoto de manera unilateral? Al igual que en el caso anterior, dependerá del contenido del eventual acuerdo de teletrabajo y/o de las instrucciones dadas por la empresa. Con independencia de que dicho cambio de lugar de prestación de servicios sea permitido por la empresa, éste debe reunir unas condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y con un óptimo resultado. (...)

Y por último, otro aspecto que recogemos de la publicación realizada por Benigno Maújo, es el referido a la interrogante de que ¿Las desconexiones involuntarias pueden ser sancionadas disciplinariamente? En caso de respuesta negativa, ¿computan como tiempo de trabajo efectivo? La respuesta al primer interrogante es negativa, tal y como ha declarado la sentencia N° 237/2021, de fecha 15 de junio de 2021, del Juzgado de lo Social N° 4 de Santander en atención a la involuntariedad de la desconexión. En relación a la segunda cuestión, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha declarado, en su sentencia N° 104/2021, de fecha 10 de mayo de 2021, que dicha interrupción computa como tiempo de trabajo efectivo debido a la obligación del empleador de proporcionar al teletrabajador los medios adecuados para desarrollar su trabajo en remoto, por lo que, si estos fallan, únicamente debe ser imputable a la empresa. (...)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



III. Análisis del Proyecto de Ley

Antecedentes legislativos del teletrabajo en el Perú

- 3.1 La Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, promulgada el 5 de junio del 2013, tenía por objeto regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
- 3.2 A raíz de la pandemia de la COVID 19, se emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional, estableciendo entre sus disposiciones el "Trabajo remoto" caracterizado por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita, estableciéndose, entre otros, obligaciones del empleador y trabajador, medios para desarrollar el trabajo remoto, y teniendo en cuenta que debía priorizarse dicha actividad laboral para los grupos de riesgo por edad o factores clínicos frente a la pandemia.
- 3.3 El trabajo remoto implementado con el Decreto de Urgencia N° 026-2020 permitió la rápida adaptación y migración de las entidades públicas, así como de las empresas privadas a esquemas de trabajo no presenciales, dicha modalidad de trabajo estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del 2022, conforme al Decreto de Urgencia 115-2021.
- 3.4 El 11 de setiembre de 2022, se emite la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y el 26 de febrero de 2023, se aprueba su Reglamento a través del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, con lo cual se inició la implementación formal del Teletrabajo en el país.
- 3.5 A manera de precisión, cabe señalar que de acuerdo a entendidos en la materia, la principal diferencia entre el teletrabajo y el trabajo remoto, radica en que para que se lleve a cabo el teletrabajo, debe existir mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador, el cual debe constar por escrito, en cambio en el trabajo remoto el empleador puede aplicarlo de manera unilateral, bastará con enviarle una comunicación al trabajador.¹

De igual forma, a diferencia del teletrabajo, y por ser una medida excepcional que se presentó en el marco de la pandemia, el trabajo remoto no requiere de un acuerdo de partes ni obliga al empleador a compensar al trabajador, pero si proporcionar algunas condiciones que lo haga posible.²

¹ <https://lacamara.pe/el-teletrabajo-y-trabajo-remoto/#:~:text=La%20principal%20diferencia%20entre%20el,manera%20unilateral%2C%20bastar%C3%A1%20con%20enviarle>
(Revisado 27/09/23)

² <https://www.vinateatoyama.com/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/#:~:text=A%20diferencia%20del%20teletrabajo%2C%20y,o%20Internet%2C%20por%20ejemplo>
(Revisado 27/09/23)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



Tema	Trabajo remoto	Teletrabajo	Trabajo a domicilio
Plazo para aplicarlo	31 de diciembre de 2022	No existe	No existe
Flexibilidad	Alta	Media	Baja
¿Se puede aplicar unilateralmente?	Sí	No	No
Supervisión de labores del trabajador	Sí	Sí	No

Cuadro tomado de la página web: <https://www.vinateatoyama.com/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge>

- 3.6 Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, establece que regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. En dicho contexto, respecto a la opinión solicitada, precisamos que estará referida al aspecto del teletrabajo en las entidades de la Administración Pública, en concordancia con lo establecido en el Reglamento de la Ley³ y demás normas conexas, en el marco de las competencias atribuidas a SERVIR, en concordancia con el Informe Técnico N° 0002782-2022-SERVIR-GPGSC⁴ y el Informe Técnico N° 001188-2023-SERVIR-GPGSC⁵

De la propuesta normativa

- 3.7 Estando a lo antes expuesto, se tiene que el Proyecto de Ley, se sustenta en antecedentes jurisdiccionales de los tribunales españoles en torno a las condiciones del trabajo remoto; al respecto, cabe precisar lo ya manifestado en el numeral 3.5 del presente informe técnico, donde se advierte una clara distinción entre lo que se debe entender por trabajo remoto y teletrabajo,

³ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente reglamento comprende a los empleadores, ya sean estas entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas, así como aquellos/as trabajadores/as o servidores/as civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral, público o privado.

⁴ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2782-2022-SERVIR-GPGSC.pdf.

⁵ Informe Técnico N° 001188-2023-SERVIR-GPGSC

(...)

III. Conclusiones

3.2 Las entidades públicas aplican el teletrabajo independientemente del régimen laboral de sus servidores civiles; para lo cual, las oficinas de recursos humanos, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de las entidades públicas, se encargan de determinar aquellos puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, e identificar a los servidores civiles que realizarán teletrabajo.

3.3 La determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas consiste en una evaluación objetiva, de manera que, se priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades. En ese sentido, la implementación de la modalidad del teletrabajo debe concordar con la naturaleza de las funciones y servicios que prestan las entidades, siendo que se utilizará en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos.

3.4 Las entidades de la Administración Pública observarán las consideraciones contenidas en la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas", aprobada por SERVIR mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE, así como, las disposiciones del Reglamento, que regulan el procedimiento a seguir cuando un servidor civil solicite el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo.

3.1 El teletrabajo procederá en tanto las condiciones, naturaleza y características de los puestos y las funciones realizadas por los servidores públicos, concuerden con la ejecución efectiva y eficiente de un trabajo no presencial o a distancia. De no darse dicha concordancia o correspondencia, la entidad no podrá implementar el teletrabajo. **(Sic)**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



aspecto que no se evidencia en la Exposición de Motivos de la propuesta normativa bajo comento.

3.8 Asimismo, tal como se ha señalado en el punto II del Informe Técnico, el Proyecto de Ley plantea diversas modificaciones, las cuales serán analizadas a continuación:

3.8.1 Con relación a la modificación del artículo 3:

"Artículo 3. Teletrabajo

3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Se considera que se cumple el requisito de regularidad o habitualidad, cuando la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo es igual o superior al 20% del total del tiempo ocupado para la prestación del servicio en el mes; o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo."

Respecto a la modificación planteada (texto subrayado), es necesario revisar, justificar y sustentar su incorporación, ya que, en la Exposición de Motivos únicamente se limita a señalar que en España "(...) se considera que se está frente a una habitualidad del trabajo a distancia, cuando este ocurre a partir de un 30% de la jornada en un periodo de 3 meses". Sin embargo, en la propuesta no se sustenta a que se refiere la regularidad, y si bien el ejemplo de España está referido a la "habitualidad", porque en el país se tendría que asumir la "regularidad y habitualidad". Asimismo, tampoco se sustenta bajo qué criterios se asume que para el Perú este sea el "20% del total del tiempo ocupado para prestar servicio en el mes" considerando que, la Ley N° 31572 vigente, dispone en el numeral 21.1 de su artículo 21, que: "El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial."; por lo tanto, no podemos otorgar conformidad a la medida propuesta.

3.8.2 Con relación a la modificación del artículo 11:

"Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

(...)

11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada, éste debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo. En caso que producto de la evaluación, el lugar no reúna las condiciones, el empleador no aceptará el cambio del lugar de teletrabajo, debiendo el teletrabajador retornar al lugar inicial."

Con relación a la modificación propuesta (textos en negrita y subrayados), consideramos que tales aspectos ya están normados en el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR⁶, la misma que a su vez, mediante la Segunda

⁶ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 16.- Capacitaciones presenciales y/o digitales al/a la teletrabajador/a

16.1 El/la empleador/a público y/o privado brinda capacitación al/a la teletrabajador/a en el uso de los aplicativos digitales y cualquier plataforma digital que utilice durante el desarrollo de sus labores, a fin de garantizar el uso y adopción de las tecnologías digitales y el cumplimiento de las medidas de seguridad para la confidencialidad de la información.

16.2 El/la empleador/a público y/o privado brinda capacitaciones sobre seguridad y salud en el teletrabajo conforme al artículo 35 la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR; adecuando dichas capacitaciones a la modalidad de teletrabajo cuando corresponda. Estas capacitaciones pueden comprender al correcto llenado del formulario de autoevaluación al que se refiere el numeral 23.4 de la Ley."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



Disposición Complementaria Modificatoria, incorpora modificaciones al Reglamento de la Ley de Inspecciones del trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, incorporando entre otros el sub numeral 24.30, que señala como una infracción grave, el *"impedir que el/la teletrabajador/a decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del/de la teletrabajador/a"*, esta regulación se encuentra en concordancia con lo señalado por el Reglamento de la Ley N° 31572⁷.

Para mayores alcances, el Reglamento de la Ley N° 31572, también señala que el teletrabajador puede aplicar mecanismos de evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo⁸, así como, la autoevaluación para la identificación de evaluación de riesgos de lugares habituales de trabajo⁹, de conformidad con lo establecido en su Anexo 3 Formulario de Autoevaluación de riesgos para la seguridad y salud en el teletrabajo, en concordancia con la "Guía Orientadora para Implementar el teletrabajo en las entidades públicas"¹⁰, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE, que contiene anexos referenciales que pueden ser adaptados por las entidades públicas.

Estando a lo expuesto, no resulta necesaria la propuesta de modificación.

3.8.3 Con relación a la modificación del artículo 21:

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial, **durante dicha jornada, el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas domésticas o privadas, de darse el caso se constituye una dejación de funciones y por tanto el abandono del puesto de trabajo, siendo aplicable las sanciones correspondientes y la reversión de la modalidad de teletrabajo.**

Con relación a la modificación propuesta (texto en negrita y subrayado), si bien el Congreso de la República tiene la facultad de legislar; lo cierto es que, tales aspectos, no de manera literal, pero sí de manera tangencial ya están contemplados en el Reglamento de la Ley N° 31572, sobre todo para los teletrabajadores en la administración pública, considerando la experiencia vivida

⁷ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 20.- Las condiciones del lugar donde se desarrolla el teletrabajo

20.1 Entiéndase por lugar aquel espacio físico donde el/la teletrabajador/a realiza habitualmente el teletrabajo, el cual puede ser su domicilio u otro lugar señalado por éste.

20.2 El/la trabajador/a y/o servidor/a civil es libre de decidir el lugar o lugares donde regularmente realiza el teletrabajo, debiendo fijar un lugar como habitual, el mismo que debe contar con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de los servicios, ello según lo previsto en el literal f) del artículo 3 de la Ley.

20.3 El espacio donde se realiza el teletrabajo debe ser informado al/a la empleador/a público y/o privado antes del inicio de labores o cambio de modalidad, a través de los canales de comunicación que haya dispuesto el/la empleador/a público y/o privado para tal fin."

⁸ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo

27.1 El/la empleador/a público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al/a la empleador/a público y/o privado.

27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores/as público y/o privado y los/as teletrabajadores/as, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento."

⁹ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 21.- Cambio del lugar habitual de teletrabajo

(...)

21.3 En estos casos, el/la teletrabajador/a aplica el mecanismo de autoevaluación a que se refiere el artículo 23 de la Ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo."

¹⁰ <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/733924-servir-lanza-guia-orientadora-para-implementar-teletrabajo-en-el-sector-publico>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



con el trabajo remoto a raíz de la COVID-19, priorizándose poblaciones vulnerables¹¹, previa evaluación y autorización para la aplicación del teletrabajo¹², y la determinación del puesto teletrabajable¹³, considerando la jornada laboral que cumple es igual al que labora presencialmente, tal como también lo señala la "Guía Orientadora para Implementar el teletrabajo en las entidades públicas"¹⁴, bajo las mismas condiciones laborales.

Estando a lo expuesto, no encontramos conforme la medida propuesta.

3.8.4 Con relación a la modificación del artículo 23:

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo

(...)

23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, **entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.**

Respecto a la propuesta de modificación (texto en negrita y subrayado), cabe señalar que el Reglamento de la Ley N° 31572, establece el aspecto referido a la seguridad y salud en el trabajo¹⁵, en concordancia con lo dispuesto en la Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de Riesgo Disergonomico, aprobado por Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que entre otros aspectos refiere que, se deben incluir las pausas para el descanso; siendo las más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas¹⁶. En ese sentido las

¹¹ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 30.- Trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros

30.1 La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave."

¹² Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 34.- Autorización de las entidades públicas para la aplicación del teletrabajo

34.1. De manera complementaria al artículo 12 de la Ley, las entidades públicas están posibilitadas de autorizar, modificar o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo, a que se refiere el artículo 36 del presente reglamento."

¹³ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

"Artículo 35.- Determinación del puesto teletrabajable

35.1. Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, aquellos en los que los/as servidores/as civiles puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios digitales, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información; cuyo desempeño no requiera ser garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, o puedan ser supervisados de forma remota o mediante la evaluación del cumplimiento de actividades y/o productos y/o resultados."

¹⁴ "Guía Orientadora para Implementar el teletrabajo en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE.

(...)

1.5 ¿Cuánto dura la jornada laboral en el teletrabajo? La jornada laboral es la misma aplicable a la jornada del/la servidor/a civil que labora de manera presencial. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana."

¹⁵ Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

Artículo 25.- Seguridad y salud en el teletrabajo

El/la empleador/a público y/o privado al implementar el teletrabajo se sujeta a lo previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.

¹⁶ Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de Riesgo Disergonomico.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

36. La organización del trabajo debe ser adecuada a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se esté realizando.

37. La organización del trabajo o tareas deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

a) El empleador impulsará un clima de trabajo adecuado, definiendo claramente el rol que la corresponde y las responsabilidades que deba cumplir cada uno de los trabajadores.



pautas que cada órgano brinda a sus servidores en las entidades públicas se orienta a promover e implementar las pausas activas, las mismas que se efectúan de manera directa o asistida, así como, a través de mensajes frecuentes mediante los correos institucionales, en cumplimiento a la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que resulta innecesario regular dicho aspecto en la Ley.

3.9 Con relación a las incorporaciones propuestas en los artículos 6 y 12 en la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, que señala:

3.9.1. Con relación a la incorporación de sub numeral 6.6 y 6.7 del artículo 6:

Artículo 6. Derechos del teletrabajador
(...)

6.6. **El tiempo perdido por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o internet debidamente acreditados, no puede ser objeto de descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es objeto de recuperación posterior.**

6.7. El reglamento regula los derechos del teletrabajador

Con relación a la propuesta de incorporación del numeral 6.6 al artículo 6 de la Ley (texto en negrita y subrayado), corresponde señalar que tal aspecto ya se encuentra normado en el Reglamento de la Ley N° 31572¹⁷, que establece el cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador público o privado, al considerar que, los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor, no son imputables al teletrabajador, por tanto, no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del teletrabajador, siempre que tal situación se haya reportado oportunamente; en ese sentido, resulta innecesaria la presente incorporación.

Respecto al numeral 6.7 del artículo 6 de la Ley, cabe señalar que sobre ese aspecto no emitimos opinión porque eso ya se encuentra regulado en la ley vigente, y lo que hace la propuesta al incorporar el numeral 6.6 es cambiar únicamente el orden del número en la secuencia de los numerales.

3.9.2. Con relación a la incorporación del literal k) al artículo 12:

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

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

(...)

b) *Se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado que no comprometa la salud y seguridad del trabajador.*

c) *Elevar el contenido de las tareas, evitando la monotonía y propiciando que el trabajador participe en tareas diversas.*

d) *La empresa debe proporcionar capacitación y entrenamiento para el desarrollo profesional.*

e) *Se deben incluir las pausas para el descanso; son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.*

f) *Los lugares de trabajo deben contar con sanitarios separados para hombres y mujeres, estos sanitarios deben en todo momento estar limpios e higiénicos. Las instalaciones de la empresa deben contar además con un comedor donde los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones sanitarias adecuadas, debiéndose proporcionar casilleros para los utensilios personales.*

¹⁷ **Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**

Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el/la empleador/a público y/o privado

12.1 Es responsabilidad del/de la teletrabajador/a conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el/la empleador/a público y/o privado. El/la teletrabajador/a debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al/a la empleador/a público y/o privado.

12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el artículo 38 del presente reglamento, que perjudique la prestación de servicios no son imputables al/a la teletrabajador/a y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del/de la trabajador/a, siempre y cuando el/la teletrabajador/a reporte oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7



k) Regular de ser el caso la posibilidad el retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, precisando las responsabilidades por parte del teletrabajador.

Con relación a la propuesta de incorporación del literal k) en el artículo 12 de la Ley (texto en negrita y subrayado), cabe señalar que la misma se encuentra formulada de manera condicional, "Regular de ser el caso la posibilidad (...)", aspecto de por técnica legislativa debe adecuarse y precisarse de manera concreta la disposición, a fin de comprender de manera clara qué se pretende regular.

A modo de interpretación, en caso se quisiera regular respecto al "retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa", se debe considerar que actualmente en el Sector Público con la implementación progresiva del Sistema de Gestión Documental (SGD), el expediente asignado al servidor público se deriva de manera electrónica¹⁸, entonces al utilizarse ya muy poco la documentación en físico, ya no cabría el recojo o retiro de documentación de las oficinas, por lo que regular dicho aspecto deviene en innecesario.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe indicar que actualmente aún persiste, en algunas entidades e instituciones del Sector Público, la utilización de expediente físico para gestionar su trámite documentario; no obstante, ello no es sustento para que se consigne en el contrato o acuerdo de cambio de modalidad la posibilidad de retirar documentación confidencial, toda vez que la Ley N° 31572 y su reglamento¹⁹ establecen disposiciones referidas a la protección de datos personales e institucionales a través de la reserva de la información y la confidencialidad con la que los teletrabajadores deben mantener la información y documentación asignada para el cumplimiento de sus actividades. De esta manera se advierte que ya es una obligación del teletrabajador cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores; en ese sentido, resulta innecesaria la presente incorporación.

3.10 Finalmente, si bien la iniciativa legislativa propone la modificación e incorporación de artículos y sub numerales a la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, considerando que la misma tiene como

¹⁸ **Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
OCTAVA. Implementación de plataformas digitales

La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, promueven la creación de plataformas digitales necesarias para la implementación de la modalidad de teletrabajo en la administración pública.

Estas plataformas digitales tienen como propósito gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros. Asimismo, la gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

¹⁹ **Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo**
Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador

(...)

7.5 Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.

Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

Artículo 11.- Confianza digital, protección y confidencialidad de los datos

El/la teletrabajador/a cumple con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como con guardar confidencialidad de la información proporcionada por el/la empleador/a público y/o privado para la prestación de las labores.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ámbito de aplicación regular el teletrabajo no solo en las entidades de la administración pública sino en las instituciones y empresas privadas, por lo que resulta necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo²⁰ emita su pronunciamiento, toda vez que la medida, en los términos propuestos genera un impacto en el sector privado.

IV. Conclusión y recomendación

En relación al Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, SERVIR en el marco de sus competencias, y respecto de la propuesta de modificación de los artículos 3, 11, 21 y 23 de la Ley N° 31572; así como las incorporaciones a los sub numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal k) en el artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, concluye que no encontramos conforme la propuesta legislativa, teniendo en cuenta el análisis efectuado en los numerales 3.5 al 3.9 del presente informe técnico.

Asimismo, teniendo en cuenta que la medida legislativa involucra al sector privado, se recomienda al legislador solicitar la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme lo analizado en el numeral 3.10 del presente informe técnico.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, se adjunta el proyecto de Oficio para dar respuesta al Congreso de la República.

Atentamente,

Firmado por

JHON CARLOS GUTIERREZ GUERRERO

Especialista de Proyectos Normativos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

²⁰ De conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicha entidad es el órgano rector en materia de trabajo y promoción del empleo.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FBROLI7