



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2023-2024

Señor Presidente:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el Proyecto de Ley 5889/2023-CR, presentado a iniciativa de la congresista María del Carmen Alva Prieto, por el que propone modificar la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley 5889/2023-CR fue presentado al Área de Trámite Documentario el 11 de setiembre del 2023 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 13 de setiembre del mismo año, siendo la única comisión dictaminadora

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que el proyecto de ley cumple con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de Reglamento del Congreso de la República, tales como la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), en su decimoquinta sesión ordinaria, efectuada el 12 de marzo de 2024, acordó por **MAYORÍA** la **APROBACIÓN** con **TEXTO SUSTITUTORIO** del dictamen recaído en el proyecto 5889/2023-CR, que propone modificar la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con dispensa del trámite de sanción del acta. Votaron a favor los congresistas **Dávila Atanacio, Zeta Chunga, Morante Figari, Ramírez García, Alva Prieto, Agüero Gutiérrez, Acuña Peralta, Coayla Juárez y Alva Rojas**. Votaron en abstención los congresistas **Cortez Aguirre, Quito Sarmiento, Bazán Narro, Doroteo Carbajo y Herrera Medina**.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

El proyecto de Ley 5889/2023-CR se compone de dos artículos.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

En el artículo primero, se establece la modificación de los artículos: 3, 11, 21 y 23 de la ley N° 31572 ley del Teletrabajo, en el artículo segundo se 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.

MARCO NORMATIVO

3.1. Legislación Nacional

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo.

ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

Solicitudes de opinión realizadas

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-060-2023-2024-CTSS_CR-MTPE	14/09/23
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	OFICIO-063-2023-2024-CTSS_CR-SUNNFIL	14/09/23
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)	OFICIO-062-2023-2024-CTSS_CR-CONFIEP	14/09/23
Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR	OFICIO-061-2023-2024-CTSS_CR-SERVIR	14/09/23

Respuestas de opinión

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 00240-2024-MTPE/4	01/02/24
Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR	Oficio 000847-2023-SERVIR-PE	08/11/23



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
comemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

Al momento de elaboración del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se ha recibido la respuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil Y Del Ministerio de Trabajo

La CTSS ha analizada cada una de las observaciones por lo que considera que tienen que formar parte e insumo de lo que pueda producir como propuesta en el marco de sus responsabilidades.

IV ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

ANÁLISIS TÉCNICO

El Proyecto de Ley Materia del presente dictamen, pretende modificar los artículos 3, 11, 21 y 23 así como la Incorporación de 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 la finalidad de hacer precisiones en cuanto a la implementación y ejecución del teletrabajo.

4.1 DEL TELETRABAJO

En un sentido tradicional, se entendía al trabajo como la prestación de labores a aquella que se desarrollaba en un centro de trabajo determinado y en un horario habitual. Sin embargo, las diversas tecnologías, así como la creciente flexibilidad en la forma de desempeñar el trabajo, han abierto nuevas posibilidades, desdibujando los límites conceptuales antes concebidos.

Una de estas alternativas que ha alcanzado importancia es la del teletrabajo, el cual combina el uso de las tecnologías de la comunicación e información (TIC), con el concepto de flexibilidad en cuanto al método de organización del trabajo en relación al lugar y horario del mismo.

Es así como surge esta forma de trabajo flexible que aprovecha las TICS para su principal implementación.

4.1.1 Antecedentes

El surgimiento de nuevas formas de trabajo se ha hecho posible por diversos motivos como el desarrollo de nuevas tecnologías, la necesidad de realizar cambios en la estructura de trabajo, ya sea por crisis económica, la maximización de la rentabilidad, la disminución de costes de producción entre otros factores.



DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

Así pues, el teletrabajo nació como una propuesta para contrarrestar la crisis energética originada en los años setenta. Dicha idea fue formulada en Estados Unidos por Jack Nille para evitar el costo de desplazamiento de los trabajadores a sus centros de trabajo, las congestiones de tráfico y la contaminación ambiental¹, lo cual se haría posible a través de diversas tecnologías.

Ahora bien, esta idea, que en principio fue concebida para hacer frente a una crisis energética específica, fue convirtiéndose en una alternativa que daría solución a diversos problemas sociales, personales y organizacionales, que van más allá de economizar costos o mejorar el medio ambiente.

En la actualidad, el teletrabajo es visto como una oportunidad de conciliación de la vida personal de los trabajadores con la vida profesional y, además, como fuente de inclusión en el mercado laboral de distintos tipos de personas antes excluidas.

De ahí que la aplicación de este sistema de trabajo se posicionó como una alternativa interesante para diversas empresas que irían implementando poco a poco esta modalidad de trabajo. De acuerdo a las estadísticas recogidas por el portal Flexibility.co.uk Ltd², ya a finales de la década de los noventa había un grupo importante de "teletrabajadores", teniendo los porcentajes más altos los países nórdicos como Finlandia y Noruega, con el 15.2% y 16.8%, respectivamente. Asimismo, se estimó su crecimiento en de 5% cada cinco años.

En respuesta a esta realidad, en el seno de la Unión Europea, el 16 de julio del año 2002 se firmó el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, siendo esta norma la que regula, en primer lugar, la definición del mismo, su ámbito de aplicación, así como los lineamientos de protección de datos, la seguridad y salud en el trabajo, el teletrabajo en el ámbito colectivo, entre otros aspectos.

4.1.2 Concepto

No existe una delimitación única del concepto del teletrabajo, pues encontraremos diversas definiciones tanto a nivel doctrinal como normativo y jurisprudencial; no obstante, ello, podemos mencionar algunas de ellas que nos ayuden a delimitar conceptualmente esta modalidad de trabajo.

¹ NILLS, Jack. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. Setiembre, 1998.

² Flexibility.co.uk Ltd. Keeping a watch on the world of e-Work. 2000 - 2015
<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/ecatt.htm>



DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

En ese sentido, para Wilfredo Sanguinetti³, el teletrabajo es aquél que se ejecuta desde el domicilio del trabajador o "desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad".

De otro modo, Javier Thibault Aranda⁴ indica que el teletrabajo es "una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones".

Por su parte, la OIT define al teletrabajo como "el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora"⁵. Asimismo, a nivel normativo, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo lo define como "una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular"⁶.

De conformidad con las definiciones antes descritas, podemos indicar que el teletrabajo cumple con tres elementos importantes:

- (i) Se desarrolla en el marco de una relación laboral entre el teletrabajador y el empresario.
- (ii) Las labores ejercidas por el teletrabajador se llevan a cabo en un lugar distinto del centro de labores, el cual se realiza a distancia.
- (iii) Las TIC son una herramienta indispensable y determinante para que este tipo de trabajo se configure.

4.1.3 EL TELETRABAJO EN EL PERÚ

El teletrabajo, como hemos visto, ha sido una forma de organización del trabajo que data desde la década de los setenta, siendo Estados Unidos y Europa los pioneros en implementarlo. Nuestro país no se ha encontrado ajeno a la revolución de las

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias. Salamanca, junio de 2002.

⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. Loc. Cit. Pág.65

⁵ OIT. Manual de buenas prácticas del teletrabajo. Primera Edición. 2011

⁶ Artículo 2 - Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

tecnologías y a la necesidad de regular esta nueva forma de prestación de servicios, presentándose así la necesidad de una regulación interna adecuada que asegurase las condiciones mínimas de protección para los trabajadores bajo su ámbito.

Si bien en nuestro país no se reguló esta modalidad sino hasta el año 2013, se tiene conocimiento de empresas que, con anterioridad a la promulgación de la norma, ya venían implementando esta modalidad de trabajo en sus respectivas organizaciones. Así tenemos a empresas como IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras.⁷ Estas empresas tienen en común ser empresas transnacionales con oficinas en el Perú, por lo cual, probablemente la aplicación de la modalidad del teletrabajo se deba por su experiencia de implementación en otros países.

En el Perú, es en mayo de 2013 cuando se promulga la Ley N° 30036, ley que regula el teletrabajo, en base a los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011 del año 2011.

En la discusión de los proyectos, se resaltaron las ventajas y oportunidades de esta forma de organización de trabajo, como sus características de flexibilidad en comparación con el trabajo tradicional, la oportunidad de realizar la prestación de servicios desde cualquier lugar, la autonomía en la organización de las labores, la prescindencia de una jornada laboral y, la posibilidad de inclusión de grupos de personas antes excluidas del mercado laboral. Todas estas características se vieron como una oportunidad y herramienta positiva de generación de empleo.

Luego de publicado el reglamento de la ley el 03 de noviembre del 2015 bajo el DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR, entra en vigor la norma que con el pasar de los años fue muy poco adoptada por las empresas y por las entidades del estado.

Con la emergencia sanitaria debido a la COVID 19, se hizo necesario adoptar nuevas formas y modalidades de trabajo a distancia en nuestro estado, esto debido a las restricciones de tránsito impuestas por el gobierno para el control de la pandemia que se inició el 15 de marzo de 2020 y que reguló y determinó la opción del trabajo remoto.

A poco de iniciarse la cuarentena obligatoria, y en vista de la necesidad de miles de peruanos de trabajar a distancia y desde su domicilio, el Gobierno emitió el Decreto

⁷ 9 REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS. Teletrabajo. Asesoría Laboral. N° 254. Ediciones Caballero Bustamante. Lima: Febrero 2012, p.25. Citado por FIORELLA CORREA – PRIETO. El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de pregrado en Derecho. Piura: Universidad de Piura. p. 88



DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

de Urgencia N°026-2020 que, entre otras medidas, reguló la nueva figura del trabajo remoto. Dicha modalidad de trabajo estuvo vigente hasta el 31 de mayo del 2023.

Así también surgió la necesidad de actualizar la ley del Teletrabajo que hasta el 2022 no había tenido mayor impacto. Pero también, debido al impulso del uso de las TICs para el desarrollo del trabajo a consecuencia de la emergencia sanitaria por la COVID 19, se hacía ya no solo necesario, sino urgente modernizar y actualizar este tipo de modalidad de trabajo.

Es en ese contexto que el 11 de septiembre de 2022 se publica en el Peruano la ley N°31572 en cuya única disposición derogatoria se elimina la Ley del Teletrabajo, disponiendo además que todas aquellas entidades públicas o privadas que contaban con personal en trabajo remoto, deben adecuar sus normas a esta ley.

El teletrabajo, a partir de la dación de la norma, es aplicable a todas las entidades de la Administración Pública y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral. Asimismo, se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral. Puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.

El 26 de febrero del 2023, se publicó en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley del Teletrabajo ordenando a los empleadores tanto de entidades públicas como privadas, adecuarse a estas disposiciones en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del día siguiente de publicado el Reglamento, es decir a partir del 27 de febrero del 2023. Dicho plazo venció el 28 de abril del 2023.

Entre todo este desarrollo normativo, podemos señalar que las principales características del Teletrabajo podemos mencionar las siguientes⁸:

1. El teletrabajo es una modalidad que puede aplicarse de manera total o parcial, temporal o permanente.
2. Se realiza desde el lugar elegido por el trabajador, siempre que cuente con condiciones digitales y de comunicación necesarias. Incluso, puede tratarse de un lugar fuera del territorio nacional. Cuando esto último

⁸ Características señaladas por el Estudio Echeo Par. Extraído de:

<https://www.ehecopar.com.pe/publicaciones-nueva-ley-de-teletrabajo-novedades-y-diferencias>



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

ocurra, es necesario analizar el caso concreto para evitar contingencias laborales y tributarias.

3. Las partes deben acordar si el trabajador recibirá una compensación por el costo del servicio de internet y energía eléctrica; así como por el uso de sus equipos electrónicos, de ser el caso.
4. Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador. El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital durante las horas que no son parte de su jornada. El tiempo de desconexión digital debe ser de al menos 12 horas continuas en períodos de 24 horas en caso de trabajadores no fiscalizados, de dirección, intermitentes o que hubieran distribuido su jornada laboral.
5. El teletrabajo debe pactarse a través de contrato o convenio. Por razones excepcionales debidamente motivadas, el empleador puede implementar el teletrabajo de forma unilateral, así como revertir el teletrabajo previamente implementado. En este caso debe enviar una comunicación previa con un plazo mínimo de 10 días hábiles.
6. Por su parte, el trabajador puede solicitar el cambio de modalidad de prestación de trabajo (de trabajo presencial a teletrabajo o viceversa); quien decide es el empleador, dentro de un plazo de 10 días hábiles.
7. El trabajador debe brindar facilidades al empleador para ingresar al lugar de teletrabajo e identificar peligros, riesgos e implementar medidas correctivas. De mutuo acuerdo, las partes pueden pactar un mecanismo alternativo de autoevaluación. Para ello, el teletrabajador utiliza un formato que elaborará el Ministerio de Trabajo, a través del que el propio teletrabajador identifica los peligros y evaluación de riesgos en el trabajo.

A continuación, detallamos las principales diferencias entre la normativa sobre la materia:

ASPECTOS	TRABAJO REMOTO	ANTIGUA LEY DE TELETRABAJO Ley N°30036	NUEVA LEY DE TELETRABAJO Ley N°31572
----------	----------------	--	--------------------------------------



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

	Decreto de Urgencia N°026-2020		
VIGENCIA	Hasta el 31 de mayo del 2023	Hasta el 11 de setiembre del 2022	Vigente desde el 11 de setiembre del 2022 a la fecha
VOLUNTARIO Y DE MUTUO ACUERDO	No	si	Si, pero excepcionalmente y debidamente motivada el empleador puede decidir de manera unilateral
LUGAR DE TRABAJO	Elegido por el trabajador dentro o fuera del territorio nacional	Elegido por el trabajador dentro o fuera del territorio nacional	Elegido por el trabajador dentro o fuera del territorio nacional
HERRAMIENTAS Y EQUIPOS	A cargo del empleador. No hay obligación de compensar si el trabajador usa sus propios equipos	A cargo del empleador. Hay obligación de compensar si el trabajador usa sus propios equipos.	A cargo del empleador. Las partes acuerdan si se paga una compensación económica por el uso de equipos del trabajador. A falta de acuerdo, se paga la compensación.
SERVICIO DE INTERNET Y DE ELECTRICIDAD	El empleador no compensa	El empleador compensa.	Las partes acuerdan si se paga una compensación económica. A falta de acuerdo, se paga compensación si los servicios son prestados desde el



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

			domicilio del trabajador
JORNADA DE TRABAJO	Aplica la jornada ordinaria pactada por las partes.	Aplica la jornada ordinaria pactada por las partes.	Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada en los horarios , en la temporalidad y demás características detalladas en el artículo 3 de la ley , que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Es obligatorio brindar al trabajador recomendaciones de seguridad.	Se aplica la ley general, considerando las características del teletrabajo.	El empleador identifica los riesgos en el lugar de trabajo. Se puede pactar un mecanismo de autoevaluación
CAPACITACIONES	En el uso de sistemas, aplicativos informáticos o plataformas que el trabajador no hubiese utilizado previamente	Sobre los medios informáticos utilizados para el trabajo, sobre las restricciones en el empleo de tales medios; y sobre protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información	En el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo

Fuente: Estudio Ehecopar 2024



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

Respecto a la aplicación de la norma, al 09 de mayo del 2023, se tenía un registro de 220 mil trabajadores a nivel nacional en la modalidad de teletrabajo según declaraciones del entonces viceministro de trabajo Juan Navarro⁹m quien además señaló que este indicador estaría en crecimiento. Esta situación, a decir de esta Comisión, implica la necesidad de atención respecto a los pedidos del legislador al respecto.

En transición con lo anterior, lo que pretende el legislador a través de esta iniciativa legislativa, es precisar algunos puntos sobre la aplicación del Teletrabajo que, al transcurrir del tiempo, se han visto por necesario consolidar. Asimismo, algunos puntos de la normativa actual han quedado no muy claros o muy flojos, proponiendo para ello cuatro modificaciones y tres incorporaciones.

Sobre la modificación del artículo 3 de la Ley N° 31572, propone adicionar un párrafo donde precisa y define la regularidad y habitualidad de la siguiente manera:
"...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".

En la exposición de motivos hace mención que, se está recogiendo una apreciación del derecho comparado específicamente de la normatividad española donde prescribe lo siguiente: "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" (Artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Respecto a esta proposición, la exposición de motivos no hace mayor estudio análisis sobre la adaptabilidad o la necesidad de incorporar una apreciación extranjera a nuestro sistema normativo. Sin embargo, se está evidenciando que existe un problema devenido de ese punto: Se está volviendo inaplicable la normativa del teletrabajo en nuestro estado.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha encontrado también que, no se estaría haciendo un análisis técnico del porque considerar un 20% del total del tiempo ocupado para la prestación del servicio en el mes. Asimismo, se hace la pregunta: ¿bajo qué criterios se está pretendiendo establecer ese porcentaje por concepto de regularidad y habitualidad?

⁹ <https://www.elperuano.pe/noticia/211923-teletrabajo-peru-ya-registra-mas-de-220000-personas-bajo-esa-modalidad-laboral>



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

Al respecto podemos decir que la Normativa española en cuanto al trabajo a distancia esta recogida en la ley N°10/2021 que fuera publicado el 10 de julio del 2021 en el Boletín oficial del Estado Español¹⁰ en este cuerpo normativo manifiesta en el artículo 1 su ámbito de aplicación que va a: ***"aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular."***¹¹, en el segundo párrafo prescribe lo siguiente: ***"Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo"*** (el subrayado es nuestro).

Se observa entonces que en la normativa española se hace una especificidad en cuanto al concepto de regularidad y pone un parámetro mínimo de 30% de la jornada.

Cabe mencionar también que, en dicha norma española en su artículo 5, se establece la voluntariedad y el mutuo acuerdo de la modalidad del trabajo a distancia¹², y en su artículo 7 establece el contenido mínimo del acuerdo del trabajo a distancia resaltándose el contenido del horario de trabajo y el contenido de porcentaje de distribución entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial (literal

¹⁰ <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

¹¹ Texto Refundido de la Ley Artículo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

1. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

¹² Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.



DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

d)¹³. Este último literal del artículo va en concordancia con el concepto de regularidad establecido en el artículo 1 segundo párrafo de la ley 10/2021 del estado español.

Como se colige, la Normativa española a la que se hace referencia, desde que fue creada, establece un concepto rígido en cuanto a la REGULARIDAD en el trabajo a distancia, que si bien se ha evidenciado tiene un carácter voluntario y es por acuerdo de partes, establece un parámetro mínimo del 30% de la jornada en proporción a la duración del contrato de trabajo, incluso establece una temporalidad referencial de tres meses. Cabe resaltar que la figura del teletrabajo Parcial no está contemplada en la normatividad española.

Caso contrario ocurre en nuestro país. En la Ley N°31572 del teletrabajo el concepto de HABITUALIDAD Y REGULARIDAD se interpreta en oposición a lo OCASIONAL O EVENTUAL, en tanto que el acuerdo de teletrabajo está vinculado a la duración del vínculo laboral, siendo su única excepción el acuerdo de reversibilidad.

No establece mayor parámetro y prima la flexibilidad, de hecho, la principal característica de esta ley es justamente la libertad y la flexibilidad de establecer de mutuo acuerdo (trabajador-empleador) la distribución del tiempo de la jornada laboral y deja este criterio a voluntad de las partes, según sus necesidades.

En ese sentido, esta Comisión ve por conveniente no realizar esa modificación del artículo 3 tal como lo plantea la propuesta de ley objeto de estudio, por que se estaría desnaturalizando la característica flexible de la norma, y se estaría limitando a las partes la libertad de contratar a través del teletrabajo sin mayor argumento. Además, la Comisión considera que esto afectaría el contenido de la noción de "Teletrabajo parcial" establecida en el mismo artículo 3. Por otro lado, se estaría contradiciendo con el artículo 4 específicamente el numeral 4.2 de la norma donde prima el mutuo acuerdo¹⁴.

¹³ Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

(...)

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

¹⁴ Artículo 4. Teletrabajador

(...)

4.2 El teletrabajador y el empleador establecen, de común acuerdo, las características detalladas en el artículo 3, numeral 3.2, del teletrabajo a implementar.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

Sobre la Modificación del artículo 6

Al incorporar el numeral 6.6 al artículo 6 de la Ley; se precisa que 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.

Actualmente el trabajador puede ser sujeto de sanciones devenidas por sucesos ajenos a su control y voluntad. Con esta incorporación, se estaría resguardando los derechos de los teletrabajadores, evitando que puedan ser objeto de sanciones o descuentos en sus remuneraciones por situaciones que están más allá de sus responsabilidades. Siempre en cuando estas estén debidamente acreditadas.

Sobre la Modificación del Artículo 11

El legislador propone modificar el numeral 11.2 del artículo 11 de la Ley de Teletrabajo haciendo la precisión de que, en caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el nuevo lugar debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, precisando que, 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.

Al respecto se hace necesario introducir un texto donde se establezca que, en un eventual cambio de lugar de teletrabajo bajo la solicitud, potestad y libre elección del teletrabajador, este guarde al menos dos cosas básicas: Una que es responsabilidad del teletrabajador y la otra es la responsabilidad del empleador.

Respecto a la responsabilidad del teletrabajador, este debe de garantizar que se cumpla con que el lugar cuente con las condiciones informáticas y de comunicación para realizar el teletrabajo. Esto en concordancia con el artículo 20 numeral 20.2 del DECRETO SUPREMO N°002-2023-TR, que aprueba el reglamento de la ley N°31572¹⁵.

Y respecto a la responsabilidad del empleador, este debe de realizar todas las

¹⁵ Artículo 20.- Las condiciones del lugar donde se desarrolla el teletrabajo
(...)

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.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

adecuaciones del caso en el ambiente, para que esté libre de riesgos laborales. Esto en concordancia con el artículo 49 de la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁶

Actualmente, ambos aspectos no son precisas en la norma; por lo que, la Comisión considera que, al causar dichos aspectos controversia o mala aplicación, su modificación en el sentido de la propuesta objeto de estudio, mejoraría la norma.

Sobre la modificación al artículo 12

La propuesta de ley objeto de estudio, propone introducir el literal k) al artículo 12 de la Ley, precisando que, en el contrato o en el acuerdo de cambio de modalidad, se debe regular la posibilidad el retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, precisando las responsabilidades por parte del teletrabajador.

Si bien las obligaciones del teletrabajador están contempladas en el artículo 7 de la ley N°31572¹⁷ y en el artículo 11 del DECRETO SUPREMO N°002-2023-TR, que aprueba el reglamento de la ley N°31572¹⁸, recogiendo lo suscrito en la Sentencia N° 567/2022, un tribunal español considera que resulta de importancia que, en situaciones de teletrabajo, o trabajo en remoto deba existir órdenes claras, por escrito para saber cómo se tiene que actuar. En lo referente al retiro de información de la oficina, dado que la sentencia no ha aportado ningún protocolo de actuación sobre ese aspecto, no se podría constituir el retiro de documentación como una transgresión a la buena fe contractual o abuso de confianza del teletrabajador.

Al respecto se debe considerar también que, actualmente en el Sector Público, con la implementación progresiva del Sistema de Gestión Documental (SGD), los

¹⁶ Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales. (...)

¹⁷ 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.

¹⁸ 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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

expedientes asignados al servidor público se le derivan de manera electrónica¹⁹, Sin perjuicio de lo señalado, cabe indicar que actualmente aún persiste, en muchas entidades e instituciones del Sector Público, y en mayor medida en el interior del país, la utilización de expedientes físicos. Ello hace necesario entonces regular de manera clara las condiciones para este punto.

Sobre la modificación al artículo 21

El legislador propone modificar el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley de teletrabajo, precisando que durante la jornada de trabajo 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.

Si bien es cierto que se debe de hacer precisiones en cuanto a la realización de otras actividades dentro de la jornada laboral del teletrabajo, que podrían ser consideradas como una dejación de funciones y podrían ser pasibles de sanción, se debe considerar que el artículo 30 del del DECRETO SUPREMO N°002-2023-TR, que aprueba el reglamento de la ley N°31572²⁰, ha establecido una preferencia para el acceso al teletrabajo a personas en condición de vulnerabilidad, gestantes, en periodo de lactancia o que tienen a su cargo el cuidado de niños, personas en situación de vulnerabilidad; debiéndose entender que una "actividad doméstica" también es el de dar de lactar a un menor, el de cuidar a un niño, el de cuidar de familiares en estado vulnerable.

De otro lado, se debe traer a colación que el Perú ha ratificado el Convenio 156 de

¹⁹ 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.

²⁰ 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."



DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

la OIT, el que establece que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Sobre la modificación del artículo 23.

Se propone modificar el numeral 23.6 del artículo 23 precisando que entre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.

Si bien es cierto que el Reglamento de la Ley N° 31572, establece el aspecto referido a la seguridad y salud en el trabajo²¹, no hace, o, no establece una relación con el cumplimiento de la Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de Riesgo Disergonómico, 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 escasas²².

En ese sentido surge la necesidad hacer esa precisión

Por todo lo expuesto a lo extenso del presente estudio, se ha evidenciado que existe

²¹ 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

²² Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de Riesgo Disergonómico. 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.

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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

la necesidad de hacer las precisiones necesarias para una mejor aplicación del teletrabajo. Además, resulta oportuno para evitar futuras malas interpretación o incorrectas aplicaciones del teletrabajo, hechos que podrían causar controversias y conflictos en el desarrollo de la relación laboral individual entre trabajador y empleador.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa generará beneficios tanto para el empleador como para el teletrabajador, pues precisa algunos aspectos del teletrabajo que podrían generar futuros conflictos. En consecuencia, tampoco irroga gastos a la administración pública, los trabajadores, los empleadores y la ciudadanía en general.

Por otro lado, con una mayor precisión de la norma del teletrabajo se puede reafirmar la seguridad jurídica, así como la protección de la salud del teletrabajador; que a la larga también se convierten en beneficios para el desarrollo económico.

VI. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional.

- DÉCIMO CUARTA, que contempla el acceso al empleo pleno, digno y productivo.
- DÉCIMA OCTAVA, que regula lo referente a la búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.
- TRIGÉSIMA QUINTA, referida a la sociedad de la información y sociedad del conocimiento.

VII. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la aprobación del proyecto de ley 5889/2023-CR, con el siguiente:



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Modificación de los artículos 11, 21 y 23 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

Se modifican los artículos 11, 21 y 23 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

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. **El teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para lo cual el teletrabajador brindará las facilidades de acceso al empleador en el nuevo lugar habitual del teletrabajo.**"

[...]

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 el desarrollo de la jornada laboral, **el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar actividades particulares o privadas, y de abandonar el lugar habitual de teletrabajo.**

El incumplimiento injustificado por omisión o acción de lo prescrito en el presente artículo constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo".



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO

[...]

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 donde desarrolla sus labores, entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral".

Artículo 2. Incorporación de los numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal j) y k) en el artículo 12 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo.

Se incorpora los numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal j) y k) en el artículo 12 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

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".

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

[...]

"j) Establecer las condiciones del retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo fuera de las instalaciones de la entidad empleadora, especificando las responsabilidades del teletrabajador.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

k) Otros que establezca el reglamento."



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neornias FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2024 18:31:46-0500

Dese cuenta.
Sala de Comisión.
Lima, 12 de marzo de 2024.



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/04/2024 12:41:07-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/03/2024 14:11:41-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/04/2024 12:43:38-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/04/2024 12:43:28-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Aberto FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/04/2024 11:11:42-0500



Firmado digitalmente por:
RAMIREZ GARCIA Tania
Estefany FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/04/2024 12:07:07-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonietta FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2024 18:19:13-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del
Carmen FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2024 18:45:41-0500

**CONSEJO DIRECTIVO DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, 14 de mayo de 2024

Al orden del día



JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN EN MAYORÍA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE
LEY 5889/2023-CR, QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY
31572, LEY DEL TELETRABAJO



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/04/2024 12:33:42-0600