PL 1046 y 1292

- CIENCIA, INNOVACIÓN ...



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

OFICIO Nº 227 -2022 –PR

Lima, 19 de julio de 2022

Señora
MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Presidenta del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Autógrafa de Ley del Teletrabajo. Al respecto consideramos conveniente observar la misma por lo siguiente[1]:

De la Autógrafa de Ley

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

   Se establece que los alcances de la propuesta aplica a las entidades establecidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral, así como también 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.

   La Autógrafa de Ley desarrolla: i) la definición del teletrabajo y sus características, ii) establece a quienes se considera teletrabajador, iii) determina los derechos y obligaciones del teletrabajador y del empleador.

   Respecto a la implementación del teletrabajo se desarrolla la aplicación del mismo, las formas de contratación del teletrabajador y el contenido mínimo del contrato, el lugar de desarrollo, el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, supuesto de concurrencia ocasional del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo, la información para el registro de los teletrabajadores, acciones a tomar en supuestos de hostigamiento sexual, así como el teletrabajo en favor de personas vulnerables, situaciones especiales y en la administración pública.

   La Autógrafa de Ley también establece reglas sobre la provisión, uso y cuidado de los equipos tecnológicos, la compensación de gastos por el uso de los equipos. Así también, se desarrollan disposiciones referidas al tiempo de jornada laboral y el derecho a la desconexión digital, seguridad y salud en el trabajo, seguridad digital, supervisión, inspección y sanciones.

   La Autógrafa de Ley contiene nueve (9) Disposiciones Complementarias Finales (DCF), que establecen disposiciones sobre la adecuación normativa a la Autógrafa y su reglamentación, el informe de evaluación de la implementación y aplicación de la norma,

[1] Sobre la base del Informe N° 0528-2022-MTPE/4/8 e Informe N° 0395-2022-EF/50.06.

financiamiento de la implementación del teletrabajo en la administración pública, creación de las plataformas digitales necesarias para la implementación del teletrabajo en la administración pública, entre otros. Finalmente, se propone la derogación de la Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.

Observaciones a la Autógrafa de Ley

2. Al respecto debemos de señalar lo siguiente:

Sobre los gastos irrogados a la Administración pública

El **artículo 1** de la Autógrafa de Ley establece que esta regula el teletrabajo, además de en el sector privado, en las entidades de la Administración pública. Asimismo, el numeral **19.6** dispone que la Administración pública provea o asuma los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador, dependiendo de la disponibilidad presupuestal de la entidad. Por su parte, la **Tercera Disposición Complementaria Final** establece que la implementación del teletrabajo en las entidades de la Administración pública se financia con cargo a sus presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público. Asimismo, la **Octava Disposición Complementaria Final** ordena a 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 para la implementación de teletrabajo en la Administración pública.

Al respecto, en la Exposición de Motivos del Dictamen recaído en el Proyectos de Ley N° 1046/2021-CR y N° 1292/2021-CR, antecedentes de la Autógrafa de Ley, se señala que la propuesta normativa no irroga gastos a la administración pública; sin embargo, respecto de las medidas antes citadas, no se incluye el análisis de costo beneficio en términos cuantitativos y cualitativos, ni la evaluación que demuestre la disponibilidad de recursos en los Pliegos involucrados, que puedan ser destinados en el presente año, así como para los años subsiguientes, de manera que se demuestre la posibilidad de su implementación, financiamiento y sostenibilidad, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

En esa línea, la Autógrafa de Ley vulneraría las reglas para la estabilidad presupuestaria reguladas en los incisos 3 y 4 del numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 31366, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, que establece que todo proyecto normativo debe contar con una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de los créditos presupuestarios que puedan ser destinados a su aplicación, así como el impacto de dicha aplicación en el Presupuesto del Sector Público y un análisis de costo beneficio en términos cuantitativos y cualitativos. Además, se advierte que, de implementarse la propuesta normativa, se contravendría el Principio de Equilibrio Presupuestario contemplado en el artículo 78 de la Constitución Política del Perú y en el inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440, dado que la misma implicaría demandas adicionales que no han sido previstas en la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022. Finalmente, considerando que la Autógrafa de Ley es una iniciativa congresal, vulnera el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, que establece que: *"Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear o aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto (...)".*

En ese sentido, se recomienda realizar en el Dictamen respectivo el análisis presupuestario necesario de la Autógrafa de Ley, que garantice su aplicación en la

Administración pública sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, en los términos expuestos.

Sobre el teletrabajador

Sobre el **numeral 4.2 del artículo 4** de la Autógrafa de Ley (teletrabajador), se recomienda modificar su redacción, en tanto las características del teletrabajo no son acordadas por las partes, sino los términos en los que se desarrollará este.

Por otro lado, se recomienda evaluar la incorporación de un artículo orientado a garantizar que las personas que vienen realizando teletrabajo, lo efectúen en el marco del respecto de su derecho a la libertad de trabajo, promoviendo de esta manera, la prevención y erradicación del trabajo forzoso, en esta modalidad laboral, en los siguientes términos:

> *"(...) Artículo. Prohibición del trabajo forzoso*
> *La persona empleadora del trabajador/a de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, debe garantizar el respeto al derecho a la libertad de trabajo de ellos/as y en consecuencia se encuentra obligada a no realizar ningún acto, utilizando cualquier medio, que configure una situación de trabajo forzoso para los/las trabajadores/as de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, bajo responsabilidad de aplicarse en su contra las sanciones administrativas y penales que estén vigentes en el ordenamiento jurídico nacional. (...)"*

Sobre las coordinaciones y el contrato de teletrabajo

En el **artículo 5** de la Autógrafa de Ley (coordinaciones para el teletrabajo), se recomienda incluir expresamente la vigencia del principio de razonabilidad, a fin de que el empleador respete el derecho a la privacidad del trabajador en dicho marco.

Con relación al **artículo 10** de la Autógrafa de Ley (contratación del teletrabajador), se aprecia que establece que el contrato de trabajo debe constar como *"información documentada"*; de ello se entiende que la intención del legislador es que el contrato de teletrabajador y/o el acuerdo de la variación de la modalidad se encuentre por escrito. En ese sentido, se recomienda la siguiente redacción: *"(...) En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito"*, a fin de no crear confusión en las partes de la relación de teletrabajo.

Sobre el **literal c del artículo 12** de la Autógrafa de Ley (contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores), relacionado con el plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física, se recomienda que se tome en consideración lo propuesto por el numeral 4 del artículo 36 del Anteproyecto del Código de Trabajo referido a las disposiciones específicas aplicables al teletrabajo, que a la letra dice lo siguiente:

> *"Artículo 36. Disposiciones específicas aplicables al teletrabajo*
>
> *En la prestación de labores mediante teletrabajo debe observarse lo siguiente:*
> *(...)*
>
> *4. Cuando el empleador, eventualmente, requiera la asistencia presencial del teletrabajador, debe observar el tiempo razonable de desplazamiento entre el lugar donde se realiza el teletrabajo y el centro de trabajo.*
> *(...)"*

De igual forma, respecto al **artículo 13** de la Autógrafa de Ley (concurrencia ocasional del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo), se recomienda que se tome en consideración lo propuesto por el numeral 5 del artículo 36 del Anteproyecto del Código de Trabajo referido a las disposiciones específicas aplicables al teletrabajo, que a la letra dice lo siguiente:

> *"Artículo 36. Disposiciones específicas aplicables al teletrabajo*
>
> *En la prestación de labores mediante teletrabajo debe observarse lo siguiente:*
> *(...)*
>
> *5. El empleador debe siempre mantener a disposición de los teletrabajadores un establecimiento físico al que eventualmente puedan acudir presencialmente para realizar coordinaciones. El teletrabajador tiene derecho, en todo momento, a acceder presencialmente al centro de trabajo físico en el horario habitual de labores.*
> *(...)".*

Sobre la seguridad y salud en el teletrabajo

El **numeral 6.5** de la Autógrafa de Ley establece como uno de los derechos del teletrabajador que sea informado sobre las medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores a distancia.

Al respecto, se debe señalar que el empleador tiene que tomar una serie de medidas en relación con la salud como con la seguridad de sus teletrabajadores para que el desempeño de sus funciones no entrañe riesgo y, de entrañarlo, éste esté previsto y no ocasione daños o se disminuyan los mismos. Entonces, no basta con que el empleador cumpla con informar al teletrabajador de las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo que debe cumplir en su ambiente de trabajo, sino que además es pertinente precisar que ello implica capacitar al teletrabajador sobre el tema y que, además, dicha información y capacitación no debe ser general, sino que la misma debe atender a los factores de riesgo del puesto de trabajo y del lugar desde donde el teletrabajador realiza su trabajo.

Ello es necesario toda vez que, por la naturaleza del teletrabajo, la supervisión del empleador del lugar donde se realizarán las labores a fin de determinar cuáles son los posibles riesgos a los que se expone el teletrabajador, puede no ser posible de realizar, pues puede darse el caso que exista la denegatoria de acceso al lugar de trabajo en virtud del derecho a la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad personal y familiar, por lo que se hace necesaria una correcta capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo a efectos de que el teletrabajador pueda identificar los riesgos y peligros en el lugar donde ejerza su actividad y pueda adoptar las medidas necesarias para sortearlas. Por tales consideraciones, y en concordancia con el numeral 23.6 de la Autógrafa que sí establece que el empleador "comunica **y capacita**" al teletrabajador en temas de seguridad y salud en el trabajo, se propone una nueva redacción del comentado numeral, de acuerdo a lo siguiente:

> *"6.5. A ser informado **y capacitado** sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que debe observar, **en atención a los peligros y riesgos propios del puesto y lugar de trabajo.**"*

En la línea de importancia tanto de la capacitación de los teletrabajadores como de la provisión de información en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, resulta necesario que en el **numeral 8.6** de la Autógrafa de Ley se contemple el deber de informar del empleador, por lo que sugiere la siguiente propuesta de redacción:

> *"8.6. **Informar** al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral."*

Por otro lado, se recomienda que la disposición contenida en el **numeral 7.5 del artículo 7** de la Autógrafa de Ley, sea dividido en tanto este contempla temas diferentes; por un lado, el cumplimiento de las medidas, condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y, por el otro, temas tales como la seguridad digital, la protección de datos y la confidencialidad de la información. Es también pertinente precisar que se deben cumplir con las obligaciones previstas en las normas de seguridad y salud en el trabajo vigentes y siempre que les resulten aplicables.

En virtud de lo señalado, se propone el siguiente texto:

> *"7.5. Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo **informadas por el empleador, y las obligaciones previstas en las normas de seguridad y salud en el trabajo vigentes que le sean aplicables.***
> ***7.6 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza** (...)"*

Sobre el **numeral 23.1 del artículo 23** de la Autógrafa de Ley (seguridad y salud en el teletrabajo), que hace referencia a las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo y que son aplicables para el teletrabajo, se considera que las normas mencionadas en dicho numeral (Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento) no son las únicas aplicables al teletrabajo, pues también se cuenta con, por ejemplo, la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada por Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, entre otras. En virtud de ello, se sugiere la siguiente redacción:

> *"23.1. Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a su reglamento, **así como a cualquier otra norma vigente sobre seguridad y salud en el trabajo que resulte de aplicación**, en lo que corresponda."*

Sobre los **numerales 23.4 y 23.5 del artículo 23** de la Autógrafa de Ley (seguridad y salud en el trabajo) se sugiere la siguiente redacción:

> *"23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación, **a través del uso de un formulario de autoevaluación que debe completar el teletrabajador, previa capacitación por parte del empleador, el cual permite al empleador la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.***
>
> *23.5. En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación. ~~que identifica los peligros de riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo.~~ Este deber no exime de responsabilidad al empleador."*

Dicha propuesta tiene su base legal en lo estipulado en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que señala que: *"El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. [...]".*

En ese sentido, el artículo 50 de la Ley acotada hace referencia a las medidas de prevención que el empleador deberá aplicar a los riesgos laborales, las cuales deberán ser extendidas en su aplicación al teletrabajo, y son:

- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar;
- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador;
- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro;
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo;
- Mantener políticas de protección colectiva e individual; y,
- Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Sobre las obligaciones del empleador

Con respecto al **numeral 8.1 del artículo 8** de la Autógrafa de Ley (obligaciones del empleador), referido a la igualdad de obligaciones que tiene el empleador sobre los teletrabajador como de los trabajadores que laboran en forma presencial, se recomienda, para una mejor redacción que se indique que: *"El empleador cumple con las obligaciones contenidas en la ley, sin hacer distinción entre el trabajador y el teletrabajador, sin perjuicio de las señaladas en el artículo 8, las mismas que resultan aplicables por la especial naturaleza de la modalidad del teletrabajo."*

Sobre la voluntariedad del teletrabajo

El artículo 4 d la vigente Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, hace referencia al carácter voluntario del teletrabajo, en concordancia con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha establecido que un principio fundamental del teletrabajo es que tiene que ser una elección voluntaria y no un paso forzado[2]. Dicha característica es también mencionada en el literal a del numeral 3.2 del artículo 3 de la Autógrafa de Ley, lo cual guarda conformidad con la norma y criterio de la OIT.

No obstante, existen disposiciones que contradicen la mencionada característica, tales como el **numeral 8.2**, **numeral 9.4** y el extremo del **artículo 10** que hace referencia a la variación unilateral de la modalidad de trabajo, donde se aprecia que existe la tendencia de dar preponderancia a la voluntad del empleador y no al consenso de las partes, por lo que de ello podría inferirse que la opción legislativa es que el teletrabajo se constituya, como regla, por unilateralidad por parte del empleador. Por tanto, se observa que la Autógrafa presenta contradicciones en su texto, por lo que se debe uniformizar, privilegiando el consenso de las partes en la aplicación del teletrabajo.

Sobre el derecho a la desconexión digital del teletrabajador

[2] OIT (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo.

Sobre el **numeral 8.5 del artículo 8** de la Autógrafa de Ley (obligaciones del empleador), respecto del derecho a la desconexión digital del trabajador, se recomienda incorporar lo siguiente: *"(...) En consecuencia, el empleador tiene el deber de no enviar al trabajador solicitudes de trabajo durante el periodo de desconexión"*. Ello, en virtud de la recomendación publicada por la OIT[3] que a la letra dice lo siguiente:

> *"Para ello, podrá considerarse la obligación del empleador de elaborar una política interna en la que se establezcan las directrices de la empresa para el efectivo ejercicio del derecho de desconexión y la forma cómo se garantiza, incluyendo no solo el derecho del trabajador de no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, sino también el deber del empleador de no enviar al trabajador demandas de trabajo durante ese periodo."*

Respecto al **numeral 22.2 del artículo 22** de la Autógrafa de Ley (desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador), referido al respeto del derecho a la desconexión digital por parte del empleador salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, se recomienda que se indique explícitamente que las situaciones excepcionales se encuentran reguladas en el artículo 17, a fin de contar con predictibilidad sobre dichos supuestos.

Sobre el **numeral 22.3 del artículo 22** de la Autógrafa de Ley, referido al periodo mínimo de desconexión de los teletrabajadores de dirección y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se resalta que la exigencia de un periodo mínimo de desconexión está pensado solo para aquellos que no se encuentran sujetos a una jornada laboral ordinaria, a modo de garantía de su derecho al descanso. Por tal motivo, se sugiere retirar la referencia a quienes *"hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral"*.

Sobre el cambio de lugar habitual del teletrabajo

Respecto al **numeral 11.2 del artículo 11** de la Autógrafa de Ley (lugar donde se desarrolla el teletrabajo), se considera que el tiempo que el empleador necesita para cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en el nuevo lugar informado por el teletrabajador, puede ser mayor a 5 días. En ese sentido, sería recomendable que el empleador defina dentro de su sistema de gestión el plazo para notificar el cambio de lugar desde donde se realiza el teletrabajo. Por tales consideraciones, sugiere la siguiente redacción:

> *"11.2. En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador* ***dentro del plazo que este haya dispuesto, el cual no debe ser menor*** *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."*

Sobre la supervisión del teletrabajo

El **numeral 14.3** de la Autógrafa de Ley (registro de los teletrabajadores) hace referencia a la facultad de supervisión de la condición y situación de los trabajadores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Conforme a lo contemplado en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT) corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la

---

[3] Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo.

función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección. Asimismo, entre las finalidades de la inspección se tiene: 1) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales, 2) orientar y otorgar asistencia técnica, y 3) la conciliación administrativa.

Asimismo, cabe indicar que el numeral 1 del artículo 4 de la LGIT, concordado con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la LGIT (RLGIT), establece que el ámbito de actuación de la inspección de trabajo se circunscribe a aquellos empleadores sean del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito empresarial del Estado, siempre y cuando se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Así también se tiene el literal d) del artículo 4 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la LGIT y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales; que establece que la SUNAFIL, como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, tiene como función general, entre otras, la de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.

Por otro lado, en cuanto a la atribución de competencias sancionadoras de la Autoridad Inspectiva del Trabajo, se indica que, de conformidad al artículo 41 de la LGIT, la SUNAFIL ejerce competencia sancionadora y aplica sanciones reguladas por ley que correspondan. Asimismo, el artículo citado establece que los gobiernos regionales, por intermedio de los órganos competentes en materia inspectiva, también cuentan con atribución sancionadora.

En ese sentido, se tiene que el cumplimiento de las funciones de la inspección, conforme el ámbito de su competencia, comprende vigilar y exigir todas aquellas obligaciones o responsabilidades que el ordenamiento sociolaboral pueda establecer con ocasión de la relación laboral, por lo cual es importante precisar que la labor especificada en el numeral en comento está a cargo de la SUNAFIL, más aun teniendo en cuenta que ello ha sido contemplado en el artículo 26 de la Autógrafa de Ley puesta a consideración. De lo contrario, se podría generar conflictos competenciales entre el MTPE y SUNAFIL.

Sobre el teletrabajo en favor de la población vulnerable y en situaciones especiales

El **artículo 17** de la Autógrafa de Ley (teletrabajo en situaciones especiales) considera como situaciones especiales: i) el caso fortuito o fuerza mayor (literal a del numeral 17.1); ii) la declaración de un estado de emergencia (literal b del numeral 17.1) y las situaciones especiales señaladas en el numeral 16.1 del artículo 16 de la Autógrafa de Ley (numeral 17.2).

Ahora bien, respecto a las situaciones reguladas en los literales del **numeral 17.1**, se advierte que no se establece consecuencia jurídica para dichos supuestos; en ese sentido, no se trataría de una disposición normativa propiamente dicha que genere derechos u obligaciones. Siendo así, se sugiere modificar la redacción estableciendo la consecuencia jurídica para todos los supuestos de *"situaciones especiales"*.

No obstante ello, se debe señalar que la intención del legislador es regular supuestos de aplicación del teletrabajo en situaciones estrictamente excepcionales, como lo que se dio en el marco de la pandemia por la COVID-19.

Al respecto, debe tenerse en cuenta lo señalado por la OIT:

> *"Principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes. Con anterioridad a la irrupción de la pandemia la implementación del teletrabajo requería de la expresión de interés por parte del trabajador y del acuerdo del empleador. En algunos casos se estipulaba un período de prueba con la posibilidad de volver al trabajo presencial. La necesidad de avanzar rápidamente hacia esta modalidad frente a las medidas de confinamiento hizo que la misma se estableciera de manera obligatoria. Se entendía, sin embargo, que tal arreglo era resultado de una situación excepcional. Si bien es esperable que de la mano del control de la situación sanitaria y, con ella, de la relajación de las medidas de confinamiento se retorne progresivamente al trabajo presencial, la prevalencia del teletrabajo seguramente será superior a la observada previamente. Es por ello que en el proceso hacia una "nueva normalidad" pospandemia el principio de voluntariedad entre las partes reviste de particular importancia. (...)"*[4]

Así también debe tenerse en cuenta que, conforme con los "Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo" publicado por la OIT, la *"(..) normativa deberá distinguir el trabajo remoto voluntario y reversible del excepcional y obligatorio, como aquel que resulta de Estados de Excepción como las que dieron origen a las medidas sanitarias de la Covid-19."*[5]

Considerando lo señalado, se reitera la importancia de la voluntariedad del teletrabajo, característica fundamental de esta modalidad de trabajo. Por ello se recomienda que para los textos del **numeral 16.1 del artículo 16,** referido a la realización preferente del teletrabajo para la población considerada como vulnerable, tales como: personas con discapacidad, gestantes y madres en período de lactancia, personas responsables del cuidado de niños, adultas mayores o de personas con discapacidad, entre otros; **y de los numerales 17.1 y 17.2 del artículo 17** de la Autógrafa de Ley se tenga en cuenta la redacción del artículo 38 del Anteproyecto del Código de Trabajo, que a la letra dice lo siguiente:

> *"Artículo 38. Realización de teletrabajo por mandato normativo*
>
> *Excepcionalmente, cuando por norma expresa el Estado limite la prestación de servicios en forma presencial, en una determinada zona del territorio nacional, el empleador puede unilateralmente disponer la realización temporal de teletrabajo. En este caso, la decisión del empleador solo afecta a los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de la norma correspondiente, cuya labor se realizará preferentemente de manera no presencial, y la duración del teletrabajo será únicamente la que corresponda al plazo del mandato normativo establecido por el Estado."*

Sobre la provisión de equipos y herramientas y la compensación de gastos

La Autógrafa de Ley en el **numeral 19.1 del artículo 19** (reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos) prevé que tanto los equipos como el servicio de internet son proporcionados por el empleador; no obstante, también considera posible que estos sean aportados por el propio teletrabajador, pero sujeto a una compensación por parte del empleador, salvo pacto en contrario. De igual forma se establece con respecto al consumo de energía eléctrica.

---

[4] OIT (2021). Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, p. 24.

[5] OIT (2022). Reflexiones sobre el trabajo. Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina. Santiago, pp. 50.

En esa misma línea se regula en el **numeral 20.1 del artículo 20** de la Autógrafa de Ley (compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas), en el que se establece que el uso de equipos del teletrabajador es asumido por las instituciones y empresas privadas, salvo pacto en contrario,

Sobre el uso del término *"salvo pacto en contrario"* se entiende que se deja abierta la posibilidad a que sea el trabajador quien compre o emplee sus propios equipos y herramientas de trabajo, y asuma los gastos por el uso de estos. Al respecto, se debe señalar que si bien la referencia a que el "pacto en contrario" se da como una excepción, en la práctica, podría convertirse en una ventana de oportunidad para prácticas arbitrarias que la impongan.

En efecto, consideramos que dicha salvedad puede incentivar que algunos empleadores busquen desligarse de su obligación de compensar al teletrabajador por los gastos incurridos, llegando incluso a condicionar la permanencia del teletrabajo si es que no se aplica la referida excepción, en tanto, como fue señalado en párrafos anteriores, en ciertos aspectos la Autógrafa otorga la facultad al empleador de variar la modalidad de trabajo sin consultar la voluntad del trabajador; o también podría darse el caso donde el empleador cargue los gastos irrogados para la provisión de equipos y herramientas a su remuneración.

Por tal motivo, se sugiere que se suprimir la expresión *"salvo pacto en contrario"* del numeral 19.1 del artículo 19 y del numeral 20.1 del artículo 20, en tanto se prevé que ello podría causar un perjuicio contra los teletrabajadores.

Por otro lado, el **numeral 20.2 del artículo 20** de la Autógrafa de Ley, establece respecto a la compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica, que solo será asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.

Sobre ello, no se encuentra fundamento para condicionar la compensación de gastos únicamente a los supuestos en los que el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, más aún cuando el teletrabajo puede realizarse en lugar distinto al domicilio, en tanto, conforme al numeral 11.1 del artículo 11 de la propia Autógrafa de Ley, el teletrabajador es libre de decidir donde realizará el trabajo remoto, así como podría tratarse de uno o más lugares.

Por otro lado, el **numeral 19.2 del artículo 19** de la Autógrafa de Ley propone que las micro y pequeñas empresas se encuentren exentas de la proveer las condiciones de trabajo necesarias para el teletrabajo (equipos, energía eléctrica e internet); sin embargo, se verifica que este aspecto tampoco encuentra sustentado en las exposiciones de motivos de los Proyectos de Ley N° 1046/2021-CR y 1292/2021-CR ni en el Dictamen congresal respectivo, advirtiéndose un trato diferenciado injustificado.

Así también, se advierte un trato diferenciado en el **numeral 19.3** de la Autógrafa de Ley, que propone que la provisión de equipos al teletrabajador de la Administración pública puede ser asumida por aquel, pero sin compensación del costo o gastos que genere o demanden.

Sobre dichos numerales, se advierte que si bien la disposición encuentra justificación en la normativa que regula la organización y funcionamiento de la administración pública,

amerita considerar que la misma deviene en desventajosa si se contrasta con las condiciones previstas para el teletrabajo en las instituciones y empresas privadas.

Respecto al trato diferenciado, cabe precisar que el artículo 103 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: *"Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas"*, de la cual se desprende que para la creación de las leyes se debe respetar el principio-derecho a la igualdad.

Con relación a la igualdad, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado indicando que: *"(...), la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho, y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables"*[6] (El subrayado es nuestro)

En ese sentido, el Tribunal Constitucional apunta que un trato desigual puede encontrar dos sustentos, que el Colegiado considera como dos categorías jurídico-constitucionales que denomina "diferenciación" y "discriminación". Con respecto a la diferenciación, dice que: *"(...) está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables"*[7]. Mientras que, la discriminación, contrario sensu, es cuando *"(...) la desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional (...) y, por tanto, (...) constitucionalmente intolerable."*[8]

Así también, el Tribunal Constitucional desarrolla que *"(...) sólo por excepción es viable la creación de una regla especial, la misma que no se ampara en el arbitrio caprichoso de quienes poseen el poder político, sino en la naturaleza o razón de los hechos, sucesos o acontecimientos que ameriten una regulación particular o no genérica. Es decir, una ley especial –de por sí regla excepcional en el ordenamiento jurídico nacional– se ampara en las específicas características, propiedades, exigencias o calidades de determinados asuntos no generales en el seno de la sociedad. Las leyes especiales hacen referencia específica a lo particular, singular o privativo de una materia. Su denominación se ampara en lo sui géneris de su contenido y en su apartamiento de las reglas genéricas. En puridad, surgen por la necesidad de establecer regulaciones jurídicas esencialmente distintas a aquellas que contemplan las relaciones o situaciones indiferenciadas, comunes o genéricas. Consecuencia derivada de la regla anteriormente anotada es que la ley especial prima sobre la de carácter general."*[9]

Es por ello que, para las situaciones de trato desigual, es imprescindible aplicar el test de razonabilidad o proporcionalidad desarrollado por el Tribunal Constitucional, en el Fundamento 65 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00048-2004-PI/TC, donde establece que los criterios aplicables para determinar si un trato es desigual o discriminatorio, son los siguientes:

---

6 Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00027-2006-PI.
7 Fundamento 62 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00048-2004-PI/TC.
8 Ídem
9 Sentencia emitida en el Expediente N° 00018-2003-AI, fs 2.

a) Subprincipio de idoneidad o adecuación: Toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz a fin de coadyuvar a un objetivo constitucionalmente legítimo.

b) Subprincipio de necesidad: Para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno que el derecho afectado.

c) Subprincipio de proporcionalidad stricto sensu: Para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por lo tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental.

En ese sentido, es pertinente aplicar en el caso en concreto el referido test a fin de determinar si la propuesta legislativa constituye un acto discriminatorio o una diferenciación fundada en causas objetivas y razonables.

En primer lugar, en lo que se refiere a la idoneidad de la medida, debe precisarse en primer lugar que tanto en el régimen MYPE como en la Administración pública es posible aplicarse el teletrabajo y del análisis de cada uno no se advierten peculiaridades que distingan que la realización del teletrabajo para un teletrabajador de una MYPE o de la Administración pública tenga mayores beneficios sobre otro grupo de teletrabajadores, incluso debe tenerse en cuenta que el régimen MYPE ya contempla una regulación de derechos precarios; motivo por el cual no se justifica el trato diferenciado propuesto, en consecuencia, al no advertirse de la lectura del proyecto normativo el sustento que respalde la necesidad de la exceptuar a las MYPES y la Administración pública de compensar los gastos y proveer los equipos y herramientas necesarios para la realización del teletrabajo, esta Oficina General considera que la medida propuesta no ha aprobado el primer paso del test de razonabilidad o proporcionalidad establecido para verificar si una norma constituye o no un acto discriminatorio, por lo que no lo supera.

Por tal motivo, se sugiere que se suprima los numerales 19.2, 19.3 y 19.6 del artículo 19 y el numeral 20.1 del artículo 20, toda vez que dichas disposiciones no cuentan con fundamento alguno que ampare lo que supondría un recorte del derecho a la compensación y provisión de condiciones de trabajo necesarias en perjuicio del teletrabajador y un trato discriminatorio.

Sobre las horas extras en el teletrabajo

El trabajo en sobretiempo, de acuerdo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR, es voluntario y, además, extraordinario. Respecto de lo primero, el artículo 9 de la mencionada norma señala que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Precisa, además, que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

El supuesto excepcional en el que deben concurrir los requisitos establecidos en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para que el trabajo en sobretiempo resulte obligatorio, es uno en el que el ordenamiento privilegia el interés común (la seguridad, salud o vida de las personas, o la continuidad de la unidad productiva en la que se trabaja) frente al interés individual del trabajador de realizar trabajo en sobretiempo de manera voluntaria. La voluntariedad del trabajo en sobretiempo garantiza que el trabajador pueda negarse a hacerlo sin estar sujeto a la facultad sancionadora del empleador[10].

Al respecto, la última oración del **numeral 21.4 del artículo 21** de la Autógrafa de Ley (tiempo de la jornada laboral y mecanismos de registro) establece que *"La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador"*. Esta redacción podría inducir a pensar que el empleador es quien determina si el trabajador debe realizar horas extras, desconociendo así que estas son voluntarias. Por tal motivo, se recomienda reemplazar dicha oración por la siguiente: *"Las horas extras se regulan conforme lo establece la ley de la materia"*.

Sobre la delimitación de la fiscalización del teletrabajador

Respecto al **artículo 26** de la Autógrafa de Ley, debe tenerse en cuenta que la función de fiscalización recae tanto en la SUNAFIL como en los Gobiernos Regionales, pues el Sistema de Inspección de Trabajo (SIT) es integrado tanto por la SUNAFIL como por las unidades orgánicas de los Gobiernos Regionales, que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo, conforme lo establece el artículo 19 de la Ley N° 29981, Ley que crea la SUNAFIL. Así también debe tenerse en cuenta que si bien la Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del SIT, asigna a la SUNAFIL las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que a la fecha corresponden a los Gobiernos Regionales, también es cierto que esta asignación es temporal, por lo que no corresponde atribuir las funciones previstas en el artículo 26 de la Autógrafa de Ley únicamente a la SUNAFIL. Por ello, el artículo debe hacer mención expresa a ambas autoridades o, en su defecto, referirse a estas como *"autoridades que ejercen la competencia en materia inspectiva y sancionadora"*

Sobre las infracciones a las disposiciones sobre teletrabajo

Respecto al **artículo 27** de la Autógrafa de Ley (infracciones), convendría especificar si las infracciones tipificadas son dilucidadas sobre la base de las actuaciones y consecuente procedimiento sancionador a cargo de la inspección del trabajo, en el marco de la LGIT y RLGIT.

Ello en atención a que en el numeral 28.1 del artículo 28 de la Autógrafa de Ley (régimen disciplinario y procedimiento sancionador) se señala que: *"(...) las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley se rigen por lo dispuesto en el Título IV, "Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social" de la Ley 28806 (...) y su reglamento"*.

Lo anterior podría suponer la aplicación exclusiva de las disposiciones contenidas en la LGIT y su RLGIT, más aún cuando, conforme se indica en el artículo 31 y siguientes de la LGIT, a efectos de la inspección, se definen y establecen infracciones y sus

[10] Renato Mejía Madrid (2012). "La regulación del tiempo de trabajo". En: Revista IUS ET VERITAS N° 45.

respectivas sanciones; no obstante, en virtud del principio de Especialidad o especificidad y la aplicación de la norma en el tiempo, podría anteponerse lo previsto en la Autógrafa de Ley, considerando también el mandato de adecuación al RLGIT dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la iniciativa legislativa. Por consiguiente, a fin de dilucidar la mejor aplicación de la norma, cabría realizar la precisión.

Finalmente, en cuanto al **numeral 28.1** de la Autógrafa de Ley, cabe señalar que en la inspección del trabajo no se denomina "faltas" a la comisión de una conducta antijuridica; en su lugar, le corresponde la denominación de "infracciones"; por lo que en el artículo bajo comento se debe reemplazar la mención a las "faltas" por "infracciones", en concordancia con el marco jurídico de la inspección del trabajo."

Por las razones expuestas, se observa la Autógrafa de Ley, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ
Presidente del Consejo de Ministros

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

<u>Artículo 1</u>. Objeto de la Ley



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

<u>Artículo 2</u>. Ámbito de aplicación



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

2.2 La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

<u>Artículo 3</u>. Teletrabajo

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

3.2 El teletrabajo se caracteriza también por:

a. Ser de carácter voluntario y reversible.

b. Ser de forma temporal o permanente.

c. Ser de manera total o parcial.



d. *Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.*

e. *Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.*

f. *El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.*



Artículo 4. Teletrabajador

4.1 Al trabajador o servidor civil que se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo se le denomina teletrabajador.

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

Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo

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

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 6. Derechos del teletrabajador

6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.

6.3 A la desconexión digital.

6.4 A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.

6.5 *A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.*

6.6 *El reglamento regula los derechos del teletrabajador.*

Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador

7.1 *El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo en lo referido a la asistencia al centro de labores.*

7.2 *Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.*

7.3 *Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral.*

7.4 *Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo.*

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

7.6 *Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.*

7.7 *Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.*

7.8 *Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.*

7.9 *El reglamento regula las obligaciones que asume el teletrabajador.*

Artículo 8. Obligaciones del empleador

8.1 El empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

8.2 Comunicar al trabajador o servidor civil o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

8.3 Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.

8.4 A entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.

8.5 A respetar la desconexión digital del teletrabajador.

8.6 Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral.

8.7 Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.

8.8 El reglamento regula las obligaciones que asume el empleador.

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

9.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la

prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.

9.2 En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18.

9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

9.5 En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

<u>Artículo 10</u>. Contratación del teletrabajador

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



acuerdo entre las partes, sin perjuicio de los supuestos de variación unilateral previstos en el artículo 9.

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

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



11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

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

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

a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.

b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.

c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.

d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas

menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.

e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.

f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.

g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.

h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.

i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.

j) Otros que establezca el reglamento.

<u>Artículo 13</u>. Concurrencia ocasional del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

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

Artículo 14. Registro de los teletrabajadores

14.1 El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.

14.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) periódicamente la información de los teletrabajadores, obtenida a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública.

14.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador de las instituciones y empresas privadas y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

Artículo 15. Hostigamiento sexual en el teletrabajo

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

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

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de 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, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

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

Artículo 17. Teletrabajo en situaciones especiales

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

a) Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.

b) Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.

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

a) Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.

b) Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

c) Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.

d) Además de las condiciones mencionadas en el presente artículo, lo dispuesto en la presente ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.

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

Artículo 18. Teletrabajo en la administración pública

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





18.2 El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:

a) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

b) Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo.

18.3 El comité de gobierno digital de la entidad pública promueve el proceso de transformación digital para la aplicación del teletrabajo.

CAPÍTULO IV

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

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

19.1 En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.

19.2 Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.

19.3 En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus



propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.

19.4 *La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto en el artículo 50, "Ajustes razonables para personas con discapacidad", de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.*



19.5 *El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.*

19.6 *En la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.*

19.7 *El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.*

<u>Artículo 20</u>. Compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas

20.1 *En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario.*

20.2 *La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.*



20.3 Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.



20.4 Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.

20.5 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE JORNADA LABORAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL

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

21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.

21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.

21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.

21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de



horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

21.6 Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.



<u>Artículo 22</u>. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

22.1 El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.

22.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

22.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y

periodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.

22.4 *Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.*

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo

23.1 *Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.*

23.2 *El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.*

23.3 *En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.*

23.4 *Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.*

23.5 *En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos*

a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.

23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD DIGITAL EN EL TELETRABAJO

Artículo 24. Seguridad digital en el teletrabajo

24.1 Las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba la Ley Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento, y sus respectivos reglamentos.

24.2 En la administración pública, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, los cuales contienen, como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, y medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.

CAPÍTULO VIII

SUPERVISIÓN, INSPECCIÓN DEL TELETRABAJO Y SANCIONES

Artículo 25. Supervisión del teletrabajo

En la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en el marco de sus competencias, realiza las acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y su reglamento, y emite las disposiciones complementarias para su desarrollo, así como otras que contribuyan a la adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 26. Inspección del teletrabajo

En las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo.

Artículo 27. Infracciones

Las infracciones a lo dispuesto por la presente ley se califican como leves, graves y muy graves.

27.1 Son infracciones leves los siguientes incumplimientos:

a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23.

b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13.

27.2 Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

a) Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9.

b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.

c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

27.3 Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento:

a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

<u>Artículo 28</u>. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

28.1 En las instituciones y empresas privadas, las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley se rigen por lo dispuesto en el Título IV, "Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social", de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

28.2 En la administración pública, las faltas de carácter disciplinario, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley, se rigen por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento. En el caso de los servidores de carreras especiales, resulta aplicable el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus respectivas normas de carreras especiales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como con servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, dispuesta por el Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 010-2020-TR, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

SEGUNDA. Informe sobre los avances de la implementación de la ley

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil emiten anualmente, según sus competencias, un informe de evaluación de la implementación y aplicación de las disposiciones de la presente ley, incluyendo recomendaciones, sin perjuicio de realizar las evaluaciones periódicas necesarias, considerando antecedentes y opiniones técnicas. El

informe de cada una de las mencionadas entidades se remite a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República; asimismo, es publicado en los respectivos portales web institucionales.

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

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

CUARTA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

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

QUINTA. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) promueve en las entidades públicas la implementación del teletrabajo, de acuerdo con el nivel de gobierno, enfoque territorial y otros que establezca como necesarios. Sin perjuicio de ello, las entidades públicas priorizan la implementación del teletrabajo de acuerdo con los lineamientos que aprueba Servir y pueden requerir su acompañamiento para la definición de puestos teletrabajables y las estrategias de seguimiento y supervisión del teletrabajo.

SEXTA. Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, implementan y mantienen un canal digital de orientación sobre teletrabajo en la plataforma GOB.PE.

SÉPTIMA. Fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, articula acciones con las organizaciones del sector privado, sector público, academia y sociedad civil para el fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo como parte del ejercicio de la ciudadanía digital.

OCTAVA. Implementación de plataformas digitales

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

NOVENA. Modalidades formativas

En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la presente Ley del Teletrabajo, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de junio de dos mil veintidós.

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
Primera Vicepresidenta encargada de la
Presidencia del Congreso de la República

ENRIQUE WONG PUJADA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA