

**INFORME N° 0016-2021-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo

**ASUNTO** : Opinión sobre proyecto de ley N° 5408/2020-CR, Nueva Ley que regula el teletrabajo.

**REFERENCIA** : H.R. E-50486-2020.

**FECHA** : 17 de febrero de 2021

---

**I. ANTECEDENTES**

1. Mediante el documento de la referencia, el Congresista de la República, Manuel Aguilar Zamora, solicita opinión sobre el proyecto de ley N° 5408/2020-CR, Nueva Ley que regula el teletrabajo (en adelante, el proyecto de ley).
2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de sus competencias.

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**III. ANÁLISIS****a) Sobre la definición de teletrabajo**

El teletrabajo se caracteriza principalmente por el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como por la actividad no presencial o a *distancia* del trabajador. Por tanto, para que se configure el teletrabajo como una **modalidad especial de prestación de servicios** – y, como tal, sujeta a reglas especiales en materia de contrato de trabajo, jornada laboral, condiciones de trabajo, entre otras –, el desarrollo de labores fuera del centro de trabajo debe realizarse de manera **regular o habitual**, sea que se trate de teletrabajo total o un teletrabajo parcial (es decir, con prestación de servicios dentro de la empresa).

En ese sentido, teniendo en cuenta que a partir de la definición de teletrabajo se



delimita el ámbito de aplicación de los respectivos derechos y obligaciones de las partes, es importante que el proyecto de ley precise que el teletrabajo no consiste en la prestación ocasional de servicios fuera de los locales del empleador (por ejemplo, cuando por motivos personales, y previa autorización del empleador, el trabajador labora un día desde su domicilio).

Por otra parte, si el legislador concibe que existan otros lugares distintos al domicilio para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo (tal como lo propone en sus artículos 6 y 10.b), carece de objeto que la definición de “teletrabajo” prevista en el artículo 2 se enfoque únicamente en el domicilio del trabajador, siendo lo relevante que la prestación de servicios se realice fuera del centro de trabajo.

En virtud de lo expuesto, sugerimos que el primer párrafo del artículo 2 del proyecto de ley quede redactado de la siguiente manera:

**“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia regular del trabajador, denominado ‘teletrabajador’, en el centro de trabajo.”**

Con relación a los dos párrafos siguientes del artículo 2, expresamos nuestra conformidad, recomendando que se elimine la referencia a que un elemento típico de la subordinación consiste en la provisión de medios por parte del trabajador, pues ello no es una nota típica de dependencia.

#### **b) Sobre el acuerdo de teletrabajo**

Al respecto, expresamos nuestra conformidad con el carácter voluntario de la modalidad de teletrabajo recogida en el primer párrafo del artículo 7 del proyecto de ley.

Asimismo, advertimos que el segundo párrafo prevé la posibilidad de que el empleador establezca la modalidad de teletrabajo de manera unilateral. Sobre el particular, es cierto que pueden presentarse situaciones extraordinarias que hagan necesario el cambio unilateral de modalidad de prestación de servicios. Piénsese, por ejemplo, en un deterioro económico que afecta significativamente a la empresa (crisis económica) y supone la necesidad de reducir costos, como los gastos de alquiler de instalaciones, oficinas o locales comerciales, o en situaciones de disminución de ingresos o pérdida de competitividad en el mercado, que implican la necesidad de introducir cambios tecnológicos o estructurales que inciden en la forma de prestación de servicios.

En tales casos, la implementación del teletrabajo no solo puede ser una medida necesaria y adecuada a las necesidades financieras o productivas de la empresa, sino que, además, evitaría la eventual adopción de otras medidas, previstas en nuestro ordenamiento jurídico, que resultarían más gravosas para los trabajadores, como, por ejemplo, una reducción de la fuerza laboral de la empresa, a través de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

En ese sentido, estimamos razonable admitir que, de manera excepcional, por las razones antes señaladas, el empleador pueda variar la modalidad presencial de prestación de servicios a la de teletrabajo. Desde luego, ello debe venir acompañado



de garantías adicionales ante un eventual ejercicio abusivo o arbitrario de dicha facultad empresarial, como por ejemplo, la compensación de gastos adicionales que le supondría al trabajador la modalidad de teletrabajo.

En relación con el tercer párrafo del artículo 7, es pertinente indicar el error en su redacción, en tanto señala que “el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios de forma presencial a teletrabajo”. En nuestra opinión, en tanto se trata de una reversión (es decir, reponer las cosas a su estado anterior), consideramos que el legislador ha tenido la intención de regular la reversión de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Asimismo, si bien el empleador puede denegar la solicitud de reversión de la modalidad de teletrabajo, consideramos importante que dicha denegatoria se encuentre debidamente sustentada.

De igual forma, nos encontramos de acuerdo con la regulación contenida en los párrafos cuarto, quinto y sexto del artículo 7, con una precisión de forma en el sexto párrafo. En tal sentido, sugerimos que la redacción del artículo 7 del proyecto de ley quede de la siguiente manera:

#### **“Artículo 7.- Del acuerdo para realizar teletrabajo**

Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de ninguno de los derechos del teletrabajador, en especial, en su remuneración.

**De manera excepcional, por motivos debidamente sustentados, el empleador puede variar la modalidad presencial de prestación de servicios a la de teletrabajo. En este caso, el empleador proporciona los equipos y otros medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que resulten necesarios para la prestación de los servicios, o, si tales medios son aportados por el trabajador, compensa los gastos adicionales derivados de su uso.**

**Asimismo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios a la forma presencial. Dicha solicitud será evaluada por el empleador, pudiendo denegarla en uso de su facultad de directriz. La denegatoria de la solicitud de reversión debe encontrarse debidamente sustentada.**

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En caso que el empleador decida cambiar **unilateralmente** la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo o viceversa, **conforme a los**



**términos previstos en el presente artículo**, se debe realizar previo aviso por escrito al teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles.”

### c) Sobre los derechos y obligaciones de las partes

El artículo 4 del proyecto de ley señala que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores bajo la modalidad presencial; al respecto, convendría agregar una excepción: aquellos derechos y obligaciones vinculados a la asistencia al centro de trabajo (por ejemplo, una bonificación por movilidad).

Asimismo, convendría que el legislador visibilice, de manera enunciativa, determinados derechos cuya protección adquiere particular relevancia en la modalidad de teletrabajo, como son, por ejemplo, el derecho a la intimidad, a la igualdad de oportunidades sin discriminación, al descanso semanal y anual remunerados, el derecho a la capacitación en el trabajo, la libertad sindical y la protección de la maternidad y la lactancia. De esta forma, se descartaría claramente toda interpretación que considere que para el goce o ejercicio de tales derechos se requiera de la presencia física del trabajador en el centro de labores.

Por otra parte, en la línea de la aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones que caracteriza al teletrabajo, debiera precisarse que el contrato de teletrabajo, si bien debe celebrarse por escrito, no necesariamente tiene que constar ello en soporte físico (papel), sino también puede constar en soporte digital.

En tal sentido, sugerimos que el artículo 4 del proyecto de ley quede redactado de la siguiente manera:

“El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública, **salvo aquellos derechos y obligaciones vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Deben garantizarse al teletrabajador, en particular, el derecho a la intimidad personal, el derecho al descanso semanal y anual remunerados, el derecho a la capacitación en el trabajo, la igualdad de oportunidades sin discriminación, la libertad sindical y la protección de la maternidad y la lactancia.**

En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito, **en soporte físico o digital**”.

### d) Sobre el lugar donde se desarrolla el teletrabajo

Si bien el proyecto de ley permite otros lugares para el desarrollo del teletrabajo, parte por reconocer, por regla general, que el domicilio del trabajador debe ser el lugar del teletrabajo. En tal sentido, el artículo 6 del proyecto de ley señala lo siguiente: “Las partes deben determinar el lugar donde el teletrabajador realiza sus labores, el cual debe ser el domicilio del trabajador. Excepcionalmente, si las labores, por su naturaleza, son susceptibles de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones”.



Sobre el particular, la exposición de motivos no brinda mayores detalles sobre la razón por la cual se restringe la posibilidad de señalar otros lugares distintos, sujetándola a una cuestión de la “naturaleza de las labores” que tampoco se encuentra debidamente explicada.

El teletrabajo existe justamente porque hay distintas labores cuya realización no requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, independientemente de cuál sea el lugar final donde ocurra la prestación de servicios. Recomendamos al legislador atender a esta flexibilidad que es consustancial al teletrabajo. Por ello, el proyecto de ley debiera permitir que el lugar de trabajo se fije libremente por acuerdo de las partes quienes, por lo demás, son las que se encuentran en una mejor posición para decidir qué es lo que conviene a la relación laboral (teletrabajo en el domicilio, en una oficina colaborativa, un centro de teletrabajo o una cabina de Internet, etc.).

De acuerdo con lo expuesto, sugerimos que el artículo 6 del proyecto de ley quede redactado de la siguiente manera:

**“Las partes determinan el lugar donde el teletrabajador realiza sus labores, el cual puede ser el domicilio del teletrabajador o un lugar distinto que acuerden; pudiendo acordar igualmente que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones”.**

#### **e) Sobre la compensación de gastos**

En primer lugar, existe una falta de correspondencia entre la exposición de motivos y el texto del proyecto de ley. En efecto, la exposición de motivos señala que en caso el trabajador “aporte sus propios medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (PC, laptop, servicios de internet, etc.), (...) la obligación de la empresa solo sería para cubrir los gastos adicionales que genere el uso de estos equipos. Por ejemplo, en caso se requiera pagar más por un plan de mayor velocidad de Internet al que ya tiene el trabajador; pero si no se requiere de un plan de Internet mayor, entonces el empleador no cubriría ese gasto”. Sin embargo, lo señalado en la exposición de motivos no es recogido en el proyecto de ley, en cuyo artículo 5 (segundo párrafo) se establece lo siguiente: “Cuando el teletrabajador aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, no es obligación del empleador compensar los gastos, incluidos el servicio de telecomunicación”.

En segundo lugar, sugerimos al legislador que la compensación de gastos derivados del uso de los medios aportados por el teletrabajador se sujete al libre acuerdo entre las partes; es decir, habilitar por vía legal que el empleador y el teletrabajador acuerden si hay compensación o no, y sobre qué recaería la misma (por ejemplo, sólo los gastos adicionales derivados de tal uso). Igualmente, son las partes las que se encuentran en una mejor posición para tratar otros supuestos, como la compensación de gastos cuando el teletrabajo se realice en una oficina colaborativa, un centro de teletrabajo o una cabina de Internet.

Un tratamiento normativo sobre la compensación de gastos, sustentado en la libertad contractual de las partes, representaría una superación de la regulación prevista en la Ley N° 30036, que prevé la compensación por la totalidad de los gastos.





## f) Sobre la jornada laboral y el derecho a la desconexión

Con relación al primer párrafo del artículo 8, que prevé que el teletrabajo puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en el centro laboral, con tiempos de trabajo fuera de ella, manifestamos nuestra conformidad con dicho texto.

Por otro lado, respecto al segundo párrafo, que dispone que “el empleador debe implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo”, cabe indicar que resulta posible que, en la modalidad de teletrabajo, también se configuren supuestos de exclusión de la jornada máxima de trabajo, por ejemplo, cuando el teletrabajador no se encuentra sujeto a una fiscalización inmediata sobre su tiempo de trabajo. En tal sentido sugerimos que el segundo párrafo del artículo 8 tenga la siguiente redacción:

**“Cuando corresponda, el empleador implementa un mecanismo de fiscalización de la jornada del teletrabajador”.**

En relación al tercer párrafo del artículo 8, en el cual se prevé que las partes pueden pactar que el trabajador pueda distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal, nos encontramos de acuerdo ya que representa una medida de flexibilidad propia a la mecánica del teletrabajo; sin embargo, no compartimos el hecho de que dicha medida se encuentre sujeta a “la naturaleza de las funciones del teletrabajador”, ya que la propia naturaleza del teletrabajo implica una flexibilidad en el manejo del tiempo de trabajo. Por lo demás, el concepto de “naturaleza de las funciones” no ha sido definido ni en la exposición de motivos ni en el proyecto de ley, lo cual podría dificultar que dicha medida de flexibilidad pueda ser correctamente aplicada.

En relación al cuarto párrafo del referido artículo 8, que señala que el teletrabajador puede ser “excluido de la limitación de jornada de trabajo, lo que no puede darse en el caso que el teletrabajador se encuentra bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad como se desarrollen las labores”, es importante que el legislador tome en cuenta que para la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, la *no fiscalización* es respecto del tiempo de trabajo y no sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

Asimismo, convendría que dicho párrafo sea redactado en términos de los supuestos de exclusión de la jornada máxima que ya se encuentran previstos en el ordenamiento legal vigente. Por tal motivo, recomendamos que la redacción del cuarto párrafo sea de la siguiente forma:

**“No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los teletrabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.”**

Por otro lado, con relación al derecho a la desconexión de la jornada laboral recogido en el artículo 9 del proyecto de ley, recomendamos al legislador seguir la línea de la regulación prevista en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual, a través de la modificación prevista por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, introduce



disposiciones relativas al derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, estableciendo una definición sobre el citado derecho, los supuestos en que aplica, así como una garantía particular a favor de los trabajadores no sujetos a la jornada máxima legal de trabajo.

#### **g) De las cláusulas adicionales al contrato de teletrabajo**

Respecto a la redacción del artículo 10, la implementación de la modalidad de teletrabajo no solo puede realizarse en virtud a lo pactado originalmente en el contrato, sino también en un acuerdo posterior de cambio de modalidad presencial a la de teletrabajo, al que hace referencia el artículo 7 del proyecto de ley. Por ello, sugerimos que el primer párrafo del artículo 10, que regula las cláusulas adicionales en materia de teletrabajo, tenga la siguiente redacción:

**“Artículo 10.- De las cláusulas adicionales para el teletrabajo**

**En el caso de realizar teletrabajo, el contrato o, de ser el caso, el documento mediante el cual se establece la modalidad de teletrabajo, debe definir adicionalmente los siguientes aspectos (...)**”

Con relación al literal a) del artículo 10 del proyecto de ley, sugerimos que se elimine el término “formula combinada”, en tanto este se encuentra subsumido en la modalidad de teletrabajo parcial.

Por otro lado, respecto del literal b) del artículo 10, como ya hemos señalado en los literales a) y d) del presente informe, no resulta apropiado referirse al “domicilio del teletrabajador”; ello, teniendo en consideración que pueden existir otros lugares distintos al domicilio del teletrabajador para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, proponemos que la redacción del referido literal sea de la siguiente manera:

**“El lugar de la prestación de servicios, salvo que las partes hayan acordado que el teletrabajador elija libremente dónde ejercer sus funciones”.**

Asimismo, somos de la opinión que es necesario incorporar al artículo 10 un literal referido al acuerdo de partes sobre el monto de la compensación que asumiría el empleador en aquellos casos en los que el teletrabajador aporte sus propios medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, pudiendo las partes pactar un monto que se actualice o un monto global o genérico. En tal sentido, proponemos que se agregue el literal g) con la siguiente fórmula de redacción:

**“g) De acordarse la compensación de gastos, el monto que asumirá el empleador; precisando si éste se reajusta en caso exceda o no alcance a cubrir dichos gastos, o si consiste en un monto fijo que cubre de forma global los mismos”.**

#### **h) Concurrencia a las instalaciones**

Respecto a la regulación recogida en el artículo 12 del proyecto de ley, la misma que señala que “[e]l teletrabajador puede acceder en cualquier momento a las instalaciones de su centro de trabajo”, sugerimos que se elimine la frase “en cualquier



momento”, pues la posibilidad de ingreso se encuentra sujeta a distintos factores, entre ellos, los horarios de atención del empleador, la jornada de trabajo que éste haya implementado en el centro de trabajo, la observancia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, etc.

#### **i) Registro de contratos**

El artículo 13 del proyecto de ley señala que los contratos suscritos bajo la modalidad de teletrabajo deben inscribirse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Al respecto, si bien entendemos la preocupación del legislador para que se facilite - mediante el registro de los contratos- la labor de fiscalización, es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 1246 establece medidas de simplificación administrativa con la finalidad de que los procedimientos administrativos se rijan por criterios de eficiencia, simplicidad, eficacia, celeridad y equidad.

Así, en virtud del referido decreto legislativo, se eliminó la obligación del registro de contratos temporales, sin perjuicio de que los datos de dichos contratos se encuentran en la planilla electrónica. En tal sentido, consideramos que esta misma lógica debería seguirse para la fiscalización de los contratos y de los acuerdos mediante los cuales se establece el cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo, por lo que, bajo dichas consideraciones, sería suficiente la declaración por parte del empleador en la planilla electrónica, de la condición de “teletrabajador” del personal que se encuentre bajo dicha modalidad. De igual manera, repárese que en la mencionada planilla electrónica también se registra información de los trabajadores tales como el régimen laboral, las remuneraciones, la periodicidad de la remuneración, el régimen pensionario, entre otras variables.

#### **j) Del teletrabajo en casos especiales**

El artículo 14 del proyecto de ley establece la obligación para las empresas privadas y entidades públicas de implementar el teletrabajo “en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación”.

Al respecto, entendemos que la finalidad de dicho artículo es velar por la salud y seguridad de los trabajadores en los contextos señalados, en los que de acuerdo con el artículo 59 de la Constitución Política del Perú puede decretarse el Estado de Emergencia, restringiendo o suspendiendo el ejercicio de algunos derechos constitucionales.

Sin embargo, debe repararse que la implementación del teletrabajo como medida para preservar la salud y seguridad de los trabajadores puede tener lugar no solo en las situaciones descritas en los párrafos precedentes, sino también ante otras circunstancias que pueden representar un alto riesgo para la vida y la salud de la población. En ese sentido, no debiera descartarse la posibilidad de aplicar el teletrabajo también en aquellos supuestos en los que se configura una Emergencia Sanitaria de conformidad con el título II del Decreto Legislativo N° 1156, Decreto Legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones. Al respecto, el artículo 5 de esta norma define la Emergencia Sanitaria como “un estado de riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, de extrema urgencia, como consecuencia de la ocurrencia de situaciones de brotes,





epidemias o pandemias. Igualmente, constituye emergencia sanitaria cuando la capacidad de respuesta de los operadores del sistema de salud para reducir el riesgo elevado de la existencia de un brote, epidemia, pandemia o para controlarla es insuficiente ya sea en el ámbito local, regional o nacional”.

Ahora bien, dada la diversidad de situaciones excepcionales o de emergencia que pueden presentarse, no resultaría posible establecer de antemano las condiciones a las que deba sujetarse la implementación del teletrabajo en cada uno de estos casos; por lo cual, consideramos pertinente que el artículo 14 del proyecto de ley se reconduzca a habilitar al Poder Ejecutivo para, mediante Decreto Supremo, establecer condiciones especiales de implementación del teletrabajo siempre que ello sea necesario para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Así, estas condiciones especiales pueden consistir en la facultad del empleador de implementar el teletrabajo – prescindiendo del acuerdo a que se refiere el artículo 7 – , la obligatoriedad del teletrabajo cuando se trate de determinados grupos de trabajadores (por ejemplo, personas con discapacidad, adultos mayores, trabajadores en situaciones de mayor riesgo debido a factores clínicos, entre otros), la obligación del empleador de implementar el teletrabajo cuando así lo solicite el trabajador, ante determinadas circunstancias, etc. Repárese que se trata, en todos los casos, de condiciones excepcionales que pueden establecerse ante situaciones de emergencia que representan un riesgo para la vida y la salud de las personas.

En tal sentido, sugerimos que se modifique la redacción del artículo 14 de la siguiente manera:

#### **“Artículo 14.- Del teletrabajo en casos especiales**

**Quando se declare el Estado de Emergencia, en caso de perturbación de la paz o el orden interno, de catástrofe o de grave circunstancias que afecten la vida de la Nación, o se configure una Emergencia Sanitaria de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1156, el Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, puede establecer condiciones especiales de aplicación del teletrabajo por parte de las entidades públicas y las empresas privadas, siempre que resulte necesario para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; sin perjuicio de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo”.**

#### **k) De la seguridad y salud en el teletrabajo**

El proyecto de ley regula en su artículo 11 disposiciones en materia de seguridad y salud en el teletrabajo. Sobre el particular, sugerimos solicitar la opinión de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **l) Disposiciones complementarias finales**

En relación a la Segunda Disposición Complementaria Final del proyecto de ley, consideramos pertinente que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, emita opinión al respecto, en tanto es materia de su competencia.



Por otro lado, en la Cuarta Disposición Complementaria Final se establece la “creación de una comisión multisectorial encargada de formular las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización”.

Sobre el particular, cabe resaltar que, en virtud de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30036, se creó una comisión multisectorial integrada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad y la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú, la misma que culminó con la emisión de un informe que contiene una política pública referida al teletrabajo.

Dicho informe se puede encontrar en el siguiente enlace virtual: <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/PDFPOLITICASPUBLICAS.pdf>, el cual ponemos a consideración del legislador a efectos de que evalúe la conveniencia de formar una nueva comisión o de implementar las propuestas establecidas en dicho informe.

#### **m) De la inspección de trabajo.**

La fiscalización del cumplimiento de los derechos y obligaciones en el marco del teletrabajo puede verse dificultada cuando el lugar a inspeccionar es el propio domicilio del teletrabajador, pues en dicho caso opera el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, requiriéndose por tanto del consentimiento de la persona para el ingreso del inspector laboral.

“Constitución Política del Perú. Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:  
(...)

9. A la inviolabilidad del domicilio. Nadie puede ingresar en él ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Las excepciones por motivos de sanidad o de grave riesgo son reguladas por la ley. (...).”

La situación descrita nos coloca frente a la posibilidad de que el titular del domicilio, que puede ser el propio trabajador o un familiar directo de éste, amparándose en el derecho a la inviolabilidad del domicilio, niegue el ingreso al inspector de trabajo, impidiendo que este cumpla adecuadamente su función inspectiva.

Sugerimos al legislador tener presente la situación descrita, a fin de evaluarla y, de ser el caso, considerarla en su propuesta normativa.

#### **IV. CONCLUSIONES**

Consideramos que el proyecto de ley, en los términos puestos a nuestra consideración, no es viable. Al respecto, a través del presente informe, hemos formulado observaciones a distintas materias que recoge dicho proyecto, por ejemplo, la definición de teletrabajo, el lugar para la prestación de servicios, la compensación de gastos cuando los bienes son aportados por el teletrabajador, entre otros aspectos. En esa línea, nos hemos permitido sugerir propuestas de redacción.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

## **V. RECOMENDACIÓN**

Sugerimos que el presente proyecto de ley sea puesto a consideración de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para que emitan opinión en el marco de sus competencias.

Atentamente,

**Renato Sarzo Tamayo**  
**Director de Normativa de Trabajo**

H.R E-050486-2020