



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”

## **INFORME N° 0083-2021-MTPE/2/14.1**

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

**ASUNTO** : Opinión sobre el texto sustitutorio del Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR.

**REFERENCIA** : a) H.R. E-50486-2020.  
b) Informe N° 0016-2021-MTPE/2/14.1.

**FECHA** : 20 de mayo de 2021

---

### **I. ANTECEDENTES**

1. Mediante el documento de la referencia a), el Congresista de la República, Manuel Aguilar Zamora, solicita opinión sobre el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley de teletrabajo”.

Al respecto, esta Dirección emitió el informe de la referencia b), el cual debe ser actualizado sobre la base del texto sustitutorio mencionado precedentemente (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 las modalidades de teletrabajo**

3. El numeral 2 del artículo 4 del proyecto de ley señala que el teletrabajador puede prestar sus servicios de manera total o parcial. Al respecto, consideramos que la norma debe precisar en qué consisten ambas modalidades. En esa línea, nos permitimos sugerir las siguientes definiciones:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María



- Teletrabajo total: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo.
- Teletrabajo parcial: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo.

**b) Sobre los derechos y obligaciones de las partes**

4. El artículo 6 del proyecto de ley desarrolla los derechos y obligaciones laborales del teletrabajador. Al respecto, 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.

Asimismo, en la línea de la aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones que caracteriza al teletrabajo, sugerimos que se precise 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.

5. Finalmente, el numeral 4 del artículo 6 del proyecto de ley señala que los derechos y obligaciones del teletrabajador se desarrollarán a nivel reglamentario. Al respecto, el teletrabajo no es un régimen laboral especial que amerite una regulación propia e independiente de derechos y obligaciones, sin perjuicio, claro está, de concretas especificaciones que resulten necesarias, como el derecho a la desconexión digital, el cual es una expresión del derecho al descanso. De esta manera, los derechos y obligaciones del teletrabajador se rigen conforme al régimen laboral al que pertenece el trabajador, así como, son los mismos que tienen los trabajadores que prestan servicios de forma presencial, tal como se reconoce en el numeral 1 del artículo 6. A fin de evitar lecturas incorrectas, en el sentido de que el teletrabajo sería un régimen especial, recomendamos al legislador evaluar la necesidad de mantener el numeral 4 del artículo 6.

**c) Sobre la provisión, uso y cuidado de los equipos tecnológicos**

6. El numeral 1 del artículo 7 del proyecto de ley señala que en las instituciones y empresas del sector privado los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador, salvo pacto expreso en contrario. Siguiendo esta regla, entonces, el empleador estaría obligado a proporcionar, por ejemplo, laptops y el servicio de internet al trabajador, cuando es altamente posible, en realidad, que el trabajador cuente ya con dichas herramientas, por ejemplo, si trabaja desde su domicilio, el cual es un lugar frecuente de teletrabajo. Desde esta perspectiva, el legislador debiera evaluar la razonabilidad de la regla que pretende legislar. En su lugar, podría establecerse, por ejemplo, que las partes acuerdan quién provee los medios necesarios para el teletrabajo y que, a falta de acuerdo, estos medios son proporcionados por el empleador.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO





7. Asimismo, el numeral 1 del artículo 7 también precisa que, cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a internet, estos deben ser compensados por el empleador, salvo que el trabajador se desista de este derecho.

Al respecto, consideramos que la compensación de gastos derivados del uso de los medios aportados por el teletrabajador debe sujetarse al libre acuerdo entre las partes; es decir, habilitar por vía legal que el empleador y el teletrabajador acuerden si hay compensación o no. 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 obligación de compensar la totalidad de los gastos. En la misma línea, en lugar de regular un desistimiento del derecho a la compensación por parte del teletrabajador, podría preverse como regla supletoria que, a falta de acuerdo sobre la compensación de gastos, el empleador tendría que asumir dicha compensación.

8. De otro lado, consideramos que la compensación de los gastos derivados del uso de los medios aportados por el teletrabajador debiera circunscribirse únicamente a los gastos adicionales que genere el uso de dichos medios, tales como mayores gastos por la conexión a Internet, por telefonía, por el mayor consumo de energía eléctrica, por la adquisición de programas informáticos y por la contratación de medidas de seguridad de la información, entre otros.

Lo señalado en el párrafo anterior se asemeja a la regulación que otros países han adoptado en relación a los costos o gastos generados por el teletrabajo:

- En el caso de Ecuador, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, modificado por Acuerdo Ministerial MDT-2018 0002-A, se han expedido las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, estableciendo en su artículo 10 in fine que “si el teletrabajador/a utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se sumará a la masa salarial”.
- En el caso de Argentina, la Ley N° 27555, Régimen legal del contrato de teletrabajo, en su artículo 10 establece que la persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar.
- En el seno de la Unión Europea, en el año 2002 se adoptó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el cual regula en su artículo 7 lo referido a los medios necesarios para el teletrabajo, disponiendo que “si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones”.

**d) Sobre el acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de servicios**

9. El numeral 3 del artículo 6 señala que, para los cambios de modalidad de prestación de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO





servicios, de la convencional al teletrabajo y viceversa, se requiere, por regla general, de un acuerdo de partes.

Sin perjuicio de ello, el artículo 8 de la propuesta normativa regula los supuestos unilaterales de variación de la modalidad de prestación de servicios. Así, el numeral 2 del artículo 8 dispone que el empleador, **en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas**, puede variar la modalidad de la prestación de servicios de presencial a teletrabajo, o viceversa.

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 caso contrario, cuando la no disponibilidad de los medios informáticos o tecnológicos haga necesario el retorno a la modalidad presencial. En tales casos excepcionales, consideramos justificado que el empleador decida variar la modalidad de prestación de servicios, desde luego, contando con el sustento pertinente.

Atendiendo a lo señalado, sugerimos al legislador hacer referencia, en el numeral 2 del artículo 8, al carácter excepcional del cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios.

10. Por su parte, el numeral 5 del artículo 8 señala que el trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de prestación de servicios, pudiendo este último denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz y la naturaleza del trabajo, debiendo sustentar las razones pertinentes. Al respecto, consideramos que la norma no debiera acotar las razones de la denegatoria a “la naturaleza del trabajo”, siendo sí necesario que el empleador sustente adecuadamente sus razones. Por ello, consideramos que dicha frase debe suprimirse.

**e) Sobre la jornada laboral**

11. El numeral 2 del artículo 9 hace mención a las “exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada máxima de trabajo o de la prestación de servicio”. Al respecto, debiera emplearse el término exacto contemplado en la legislación general, el cual es “exclusión de la jornada máxima de trabajo”, mas no de la prestación del servicio.
12. Con relación al numeral 3 del artículo 9 del proyecto de ley, el cual prevé la posibilidad de que las partes pacten que el teletrabajador distribuya 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 de 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 en el proyecto de ley, lo cual podría dificultar que dicha medida de flexibilidad pueda ser correctamente aplicada.
13. Finalmente, en el numeral 4 del artículo 9 no debiera confundirse las horas extras y el trabajo en el día del descanso semanal obligatorio y el trabajo en días feriados. En

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO





efecto, las horas extras consisten en el tiempo trabajado que excede a la jornada diaria o semanal, el mismo que se abona con la sobretasa respectiva o se compensa con descanso sustitutorio. Por su parte, los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%; una regulación similar se prevé en el caso del trabajo en día feriado.

**f) Sobre la desconexión digital**

14. El numeral 1 del artículo 10 del proyecto de ley señala que el teletrabajador puede desconectarse digitalmente de la jornada laboral para gozar de tiempo libre con motivo de un descanso. Al respecto, debemos precisar que la desconexión digital se produce *fuera de la jornada laboral*, no dentro de ella. Así, sugerimos al legislador la siguiente definición:

“El derecho a la desconexión digital del teletrabajador, consiste en el derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de la jornada de trabajo y durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”.

15. Asimismo, en lugar de mencionar genéricamente que los trabajadores de dirección, los que no están sujetos a fiscalización inmediata y los trabajadores que prestan servicios intermitentes tienen un “lapso diferenciado” para ejercer el derecho a la desconexión digital, debiera señalarse que, para el caso de los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión sea de, al menos, doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Al respecto, repárese que la misma fórmula se aplica en el caso de trabajo remoto, conforme al artículo 18.1.5 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

16. Por último, el numeral 4 del artículo 10 hace mención a la modalidad de teletrabajo parcial, en la cual se consideraría como parte de la jornada de trabajo al tiempo de traslado desde el lugar del teletrabajo hacia el centro laboral, y viceversa. Al respecto, tal como señalamos precedentemente, la norma no desarrolla los alcances del teletrabajo parcial por lo cual no queda clara la presente disposición.

Sin perjuicio de ello, no advertimos la razón por la cual el legislador considera el tiempo de traslado como tiempo de trabajo para el caso específico del teletrabajo parcial, cuando en la modalidad presencial de prestación de servicios dicho tiempo no forma parte de la jornada laboral. Por definición, la jornada de trabajo consiste en el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de servicios. En este punto conviene remitirnos al fundamento quinto de la Casación Laboral N° 14239-2015, Lima, en el cual se define la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO





trabajo. Dicho periodo puede ser diario, semanal, mensual o anual”.

**g) Teletrabajo en situaciones especiales**

17. El numeral 1 del artículo 15 desarrolla los supuestos del teletrabajo en situaciones especiales, tales como la declaración de Estado de Emergencia, perturbación de la paz o del orden interno, catástrofe y hechos o circunstancias que afecten o amenacen gravemente a la Nación. En la medida que el Estado de Emergencia se declara en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación, no debería preverse en el proyecto de ley tales circunstancias como supuestos distintos del de la declaración del Estado de Emergencia.

Asimismo, 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 137 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 contextos de Estado de Emergencia, 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”.

18. Ahora bien, en relación a los numerales 2 y 3 del artículo 15 del proyecto de ley, y dada la diversidad de situaciones excepcionales o de emergencia que pueden presentarse, no consideramos adecuado 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 15 del proyecto de ley se reconduzca a habilitar al Poder Ejecutivo para que, mediante decreto supremo, establezca las condiciones especiales de implementación del teletrabajo, siempre que ello sea necesario para la salud y la seguridad de los trabajadores.

**h) Disposiciones complementarias finales**

19. La Cuarta Disposición Complementaria Final establece la creación de “una comisión multisectorial encargada de formular las políticas públicas referidas al teletrabajo para

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO





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”*

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.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

Consideramos que el proyecto de ley es inviable. Al respecto, a través del presente informe, hemos formulado observaciones a materias como las modalidades de teletrabajo (punto 3 del informe), derechos y obligaciones de las partes (punto 5), compensación de gastos (puntos 6, 7 y 8), variación de la modalidad de prestación de servicios (punto 10), jornada laboral (puntos 11, 12, 13 y 16), desconexión digital (puntos 14 y 15) y teletrabajo en situaciones especiales (puntos 17 y 18). Sin perjuicio de ello, también alcanzamos algunas sugerencias, como las previstas en los puntos 4 y 9 del presente informe.

#### **V. RECOMENDACIÓN**

Atendiendo a que el proyecto de ley contiene disposiciones en materia de ajustes razonables para las personas con discapacidad que teletrabajan (artículo 7.3), fiscalización laboral (artículo 10.5) y seguridad y salud en el trabajo (artículo 12), sugerimos que la propuesta sea puesta a consideración de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; así como de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la medida que la propuesta aplica también para el sector público.

Atentamente,

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

H.R E-050486-2020



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GLYH1LO