



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

INFORME N° 0115-2021-MTPE/2/14.1

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

ASUNTO : Opinión sobre la Autógrafa de Ley del Teletrabajo.

REFERENCIA : HR. 47771-2021.

FECHA : 24 de junio de 2021

I. ANTECEDENTES

1. Mediante el documento de la referencia, la Secretaría del Consejo de Ministros solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitir opinión sobre la Autógrafa de Ley del Teletrabajo (en adelante, autógrafa 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.
- Decreto Supremo N 017-2015-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (TUO de la Ley de Jornada).
- Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada.
- 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 los derechos y obligaciones laborales

3. El numeral 3 del artículo 6 de la autógrafa menciona que “para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, **el procedimiento de los acuerdos** entre empleador y teletrabajador están establecidos en el reglamento”.

Sobre el particular, repárese que la autógrafa, en su artículo 8, admite supuestos de

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: R7YBKKP



BICENTENARIO
PERÚ 2021

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



variación unilateral de la modalidad de prestación de servicios. Asimismo, el término “procedimiento de los acuerdos” puede llevar indebidamente a entender que el cambio de la modalidad de prestación de servicios se trata de un procedimiento administrativo. Por ello, a modo de comentario, se propone la siguiente redacción para el numeral 3 del artículo 6:

“6.3 Para la contratación del teletrabajador se utiliza 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 y, cuando corresponda, su confidencialidad. 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 8**”.

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

4. El numeral 1 del artículo 7 señala que “cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a Internet, estos son compensados por el empleador”. Al respecto, se observa que no existen mayores diferencias entre la regulación que propone la autógrafo de ley y lo establecido en la norma vigente sobre teletrabajo. En efecto, el artículo 3 de la Ley N° 30036 precisa que cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar **la totalidad de los gastos**, lo que no incluye solamente los gastos adicionales derivados del uso de los equipos (por ejemplo, los mayores gastos por el uso del servicio de internet o por la adquisición de un mejor antivirus), sino además los gastos de depreciación de bienes como el equipo de cómputo o hasta el mobiliario empleado.
5. Al respecto, debemos tener en cuenta que la rigurosa regulación sobre compensación de gastos establecida en la Ley N° 30036 es una de las principales causas por las que la modalidad del teletrabajo no ha tenido acogida en el mundo laboral peruano. Como se sabe, la Ley N° 30036, mediante la cual se reguló el teletrabajo, entró en vigencia en el año 2013; sin embargo, al año 2019, luego de 6 años de publicada la norma, tan solo se tuvo, en promedio, a 1 838 personas declaradas en la Planilla Electrónica como teletrabajadores.
6. La poca acogida del teletrabajo debe ser contrastada con el amplio alcance que, en la actualidad, tiene el trabajo remoto, figura similar al teletrabajo, regulada en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 con motivo de la pandemia por Covid-19. En la modalidad de trabajo remoto, los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de los servicios, **pueden** ser proporcionados por el empleador o por el trabajador. Siguiendo dicha línea, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR establece que la compensación de los gastos, en caso sea el trabajador quien aporte los instrumentos de trabajo, se sujeta al libre acuerdo de las partes; y la compensación se aplica a los **gastos adicionales** derivados del uso de dichos equipos.

Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Artículo 7.- Compensación de gastos





Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes **pueden acordar** la compensación de **los gastos adicionales** derivados del uso de tales medios o mecanismos.

7. Esta regulación flexible en torno a la compensación de los gastos, así como las necesarias medidas de inmovilización social por la pandemia del Covid-19, facilitó la aplicación y acogida del trabajo remoto por parte de empleadores y trabajadores. Así, de acuerdo con la información registrada en la Planilla Electrónica, al 6 de junio de 2021, se tienen 242 217 trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto en el sector privado. Es decir, alrededor del 7% del total de trabajadores registrados en Planilla Electrónica.¹
8. La regulación de la compensación de gastos en el trabajo remoto, centrada en la compensación de los **gastos adicionales** derivados del uso de los medios aportados por el trabajador, 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, estableciéndose 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 Panamá, la Ley N° 126, de febrero de 2020, menciona en su artículo 10 que si bien “las partes de la relación laboral acordarán de común acuerdo los gastos que subvencionará el empleador cuando se pacte una relación laboral en la modalidad de teletrabajo”, “el empleador subvencionará los **costos adicionales** de velocidad de ancho de banda o velocidad de red cuando, para la ejecución del teletrabajo, se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de Internet para usuarios domésticos” (artículo 11).
 - En el caso de Argentina, la Ley N° 27555, de agosto de 2020, 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”.

¹ Cabe resaltar que, conforme a la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores.

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: R7YBKKP





9. En virtud a lo expuesto, formulamos observación a la autógrafa de ley en el extremo que indica “cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a Internet, estos son compensados por el empleador”. En su lugar, proponemos la siguiente redacción:

“7.1 En las instituciones y empresas del sector privado, los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. El teletrabajador es responsable del correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a internet, **los gastos adicionales derivados del uso de tales medios son compensados por el empleador**”.

c) Sobre el acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de servicios

10. El numeral 2 del artículo 8 de la autógrafa de ley precisa que el empleador, en uso de su facultad directriz **y por razones debidamente sustentadas en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales**, puede variar unilateralmente la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa.

Al respecto, consideramos que el solo cumplimiento de las metas y objetivos institucionales no constituye causa suficiente para variar unilateralmente la modalidad de prestación de servicios a una que **nunca fue considerada en el contrato que acordaron las partes**, como sucede cuando a un teletrabajador originario se le aplica la modalidad presencial, o a un trabajador presencial originario se le aplica la modalidad de teletrabajo.

Si bien los objetivos y metas institucionales son establecidos por el empleador en el ejercicio de su poder de dirección, la variación unilateral de la modalidad de prestación de servicios debe tratarse de un **supuesto excepcional**, donde la aplicación del teletrabajo o del trabajo presencial no solo sea una medida necesaria para la empresa, sino que, además, contribuya a evitar la eventual adopción de otras medidas que resultarían más perjudiciales para los trabajadores (por ejemplo, una reducción de personal por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos).

Por lo tanto, en la medida que la variación unilateral de la modalidad de prestación de servicios a una que nunca fue considerada por las partes representa una intervención intensa en el carácter vinculante del contrato de trabajo, debe retirarse, por insuficiente, la justificación que coloca el legislador en torno al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. En su lugar, convendría establecer claramente el carácter excepcional de dicha variación, a fin de que los concretos supuestos en los que podría tener lugar puedan desarrollarse a nivel reglamentario. Por ello, en calidad de observación, proponemos la siguiente alternativa para el numeral 2 del artículo 8 de la autógrafa de ley:

“8.2 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 va a contar con la capacitación adecuada, equipamiento

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: R7YBKKP





tecnológico y las facilidades necesarias para la prestación del servicio, conforme a las reglas establecidas en el artículo 7”.

11. Por su parte, el numeral 5 del artículo 8 menciona que el empleador, en uso de su facultad directriz **y en base a la naturaleza del trabajo**, puede denegar la solicitud del trabajador sobre el cambio de modalidad de la prestación de labores.

Al respecto, consideramos que no debieran acotarse las razones de la denegatoria a “la naturaleza del trabajo”. Repárese, por ejemplo, que una razón válida que puede ocurrir en la realidad para negar la solicitud de cambio de un teletrabajador bien podría ser la carencia de un espacio físico adecuado en el centro de labores que permita acoger al teletrabajador observando las normas en seguridad y salud en el trabajo; y esta razón, que es más de orden logístico y técnico, no está ligada a la naturaleza del trabajo que presta el teletrabajador. Por ello, conviene retirar dicho condicionamiento por resultar restrictivo de las distintas razones que pueden justificar una negativa del empleador. Desde luego, sigue siendo necesario que el empleador sustente adecuadamente los motivos de su denegatoria.

Asimismo, consideramos apropiado proponer un plazo de respuesta por parte del empleador; de esta manera, transcurrido cierto tiempo, el trabajador tendría seguridad sobre el resultado de su solicitud de cambio de modalidad de prestación de labores.

Por lo tanto, en calidad de observación, se propone la siguiente redacción para el numeral 5 del artículo 8:

“8.5 El trabajador 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 cinco (5) días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador, ésta se entiende denegada**”.

d) Sobre la jornada laboral y mecanismo de registro

12. Con relación al numeral 3 del artículo 9, 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, bastaría que dicha medida se sujete al acuerdo entre las partes, sin necesidad de condicionarlo a un supuesto impreciso como “la naturaleza de las funciones del teletrabajador”, lo cual podría dificultar la aplicación de esta medida de flexibilidad.

En tal sentido, a modo de comentario, proponemos la eliminación de la frase inicial del numeral 3 del artículo 9: “Si la naturaleza de la función del teletrabajador lo permite”.

e) Sobre la desconexión digital





13. El numeral 3 del artículo 10 señala que “para los teletrabajadores de dirección y confianza, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes, se establece un lapso diferenciado a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión”.

Sobre el particular, se debe tener en cuenta que, de acuerdo al artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada, no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia, o custodia. Por otro lado, el artículo 11 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada precisa que los trabajadores de confianza no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, excepto cuando se encuentran sujetos a fiscalización inmediata. En esa línea, la doctrina ha precisado que “hay personal que califica como de confianza, pero que sí se encuentra fiscalizado, esto es, sometido a un horario de trabajo, como ocurre con la secretaria del gerente general o con los analistas del área de contabilidad”².

14. Como se observa, no sería exacto agrupar en un solo apartado a los trabajadores de confianza y dirección, toda vez que estos últimos no están sujetos a fiscalización inmediata, mientras que los primeros pueden estarlo o no. Además, el Tribunal Constitucional ha señalado que “la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación”³. En ese sentido, se recomienda al legislador suprimir la referencia a los trabajadores de confianza en el numeral 3 del artículo 10 de la autógrafa de ley.

Asimismo, sugerimos que, en lugar de mencionar genéricamente que este grupo de trabajadores goza de un “lapso diferenciado” para ejercer el derecho a la desconexión digital, se recoja la regulación que prevé el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, consistente en un tiempo de desconexión 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.

15. En tal sentido, a modo de comentario, sugerimos la siguiente redacción para el numeral 3 del artículo 10 de la autógrafa de ley:

10.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes, 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.

- f) **Sobre los aspectos a considerar al momento de la contratación o del cambio de modalidad de prestación de labores**

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, pág. 410.

³ Sentencia del Expediente N° 3501-2006-AA, Fundamento 13.

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: R7YBKPP





16. El literal f) del artículo 11 precisa que para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la convencional al teletrabajo, el empleador y el trabajador definen el tiempo de desconexión digital de la jornada laboral para los teletrabajadores de dirección y confianza, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes.

Al respecto, en virtud a las razones expuestas en el acápite e) anterior, sugerimos la exclusión de los trabajadores de confianza de la citada disposición. Por ello, a modo de comentario, se recomienda la siguiente redacción para el literal f) del artículo 11:

“Artículo 11. Aspectos a considerar al momento de la contratación o del cambio de modalidad de prestación de labores

(...)

- f) El tiempo de desconexión digital de la jornada laboral para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes”.

g) Sobre la Plataforma Nacional de Teletrabajo

17. A propósito de la jornada laboral, el numeral 6 del artículo 9 de la autógrafa de ley señala lo siguiente:

“Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de la jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. **En el caso de las entidades públicas**, utilizan la Plataforma Nacional de Teletrabajo para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública, **el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda (...)”.

De acuerdo a dicha disposición, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es uno de los responsables del funcionamiento de aquella Plataforma Nacional de Teletrabajo. El numeral 1 del artículo 16 sostiene lo mismo. Igualmente, el numeral 2 de este artículo señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe coordinar con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, el desarrollo, implementación y gestión de la Plataforma Nacional de Teletrabajo, a fin de garantizar la adecuada gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

18. La Plataforma Nacional de Teletrabajo es una medida de gestión recursos humanos en el Estado. Por ello, el numeral 1 del artículo 16 de la autógrafa de ley la califica como la **plataforma digital única del sector público** en materia de teletrabajo. Al respecto, de acuerdo al Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no ejerce competencias en materia de recursos humanos en el sector público; ello corresponde a SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el

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: R7YBKPP





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

Estado, conforme al Decreto Legislativo N° 1023. Por lo tanto, en calidad de observación, debe excluirse al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de las disposiciones que regulan la Plataforma Nacional de Teletrabajo (numeral 6 del artículo 9, artículo 16 y Décima Disposición Complementaria Final).

h) Sobre la seguridad digital en el teletrabajo

19. El artículo 17 regula cuestiones de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo. A tal efecto, parte por realizar una remisión al Decreto Legislativo N° 1412 (gobierno digital) y al Decreto de Urgencia N° 007-2020 (marco de confianza digital) y termina por señalar que la Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, el cual contiene como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.

Al respecto, el artículo en mención no precisa si los lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo que emita la Presidencia del Consejo de Ministros estarían referidos al sector público, al sector privado o a ambos. Sobre el particular, consideramos que los empleadores del sector privado, en la interacción digital con sus teletrabajadores, se encuentran en una mejor posición para establecer las disposiciones de seguridad sobre el uso de redes de comunicación, medidas y controles que consideren necesarias para la protección de su empresa y de la información que se genere con ocasión de la relación laboral. En tal sentido, en lo que corresponde a esta materia de seguridad digital, no debiera preverse una intervención estatal en las relaciones de teletrabajo del sector privado. Bajo esa línea, nuevamente, debiera excluirse la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del contenido del artículo 17.

Sin perjuicio de esta observación al proyecto de ley, y en razón a sus conocimientos especializados en esta materia, corresponde a la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros y a la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitir opinión técnica sobre el artículo 17 de la autógrafa de ley.

IV. CONCLUSIONES

El proyecto de ley es viable con observaciones y comentarios. Se observan las siguientes materias: a) compensación de la totalidad de los gastos cuando el teletrabajador proporciona las herramientas de trabajo; b) variación unilateral de la modalidad de prestación de servicios a una que nunca fue pactada en el contrato, justificada en las metas y objetivos del empleador; c) naturaleza del trabajo como supuesto concurrente para justificar la negativa a la solicitud de cambio de modalidad de prestación de servicios; d) participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la gestión de la Plataforma Nacional de Teletrabajo; y e) seguridad digital en el teletrabajo.

Asimismo, formulamos comentarios en materias como derechos y obligaciones laborales, jornada laboral, desconexión digital y contrato de teletrabajo.

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: R7YBKPP



BICENTENARIO
PERÚ 2021

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

Cada observación y comentario se encuentra acompañada de una propuesta de redacción para el legislador.

V. RECOMENDACIONES

Sugerimos que el proyecto normativo sea evaluado por Servir, por versar sobre materias de su competencia, de acuerdo al artículo 1 de la autógrafa de ley.

Con respecto al numeral 3 del artículo 7, el cual precisa que “la provisión de equipos tecnológicos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto por el artículo 50, ‘Ajustes razonables para personas con discapacidad’, de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad”, se recomienda que esta disposición sea evaluada por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, en el marco de sus competencias.

Finalmente, sugerimos que la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, y la Oficina General de Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronuncien sobre las disposiciones en materia de seguridad digital en el teletrabajo.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R I-047771-2021



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: R7YBKKP