



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

**INFORME N° 039 -2022-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA**  
Director General de Trabajo

**DE** : **KENNY DIAZ RONCAL**  
Director de Normativa de Trabajo (e)

**ASUNTO** : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1046/2021-CR “Nueva Ley de Teletrabajo”

**REFERENCIA** : Oficio N° 294-2021-2022-CCIT/CR (H.R. E-000782-2022)

**FECHA** : 10 de febrero de 2022

---

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Mediante el documento de la referencia, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1046/2021-CR, “Nueva Ley de Teletrabajo” (en adelante, el proyecto de ley).
- 1.2 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 tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

**II. BASE LEGAL**

- 2.1. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias.
- 2.2. 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.
- 2.3. Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo.
- 2.4. Decreto Supremo N° 009-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Teletrabajo.

**III. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE LEY N° 1046/2021-CR**

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: QFPPPB3



- 3.1. La fórmula legal del proyecto de ley, nueva ley del teletrabajo, está conformada por: i) 7 capítulos con 17 artículos, ii) 4 Disposiciones Complementarias Finales, iii) una única Disposición Complementaria Derogatoria, y su correspondiente exposición de motivos.
- 3.2. Según la fórmula legal del proyecto, la nueva ley del teletrabajo tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Define al teletrabajo como una forma de organización del trabajo que consiste en la prestación de servicios laborales desde el domicilio o lugar elegido por el trabajador distinto al centro de trabajo. El teletrabajo puede ser total o parcial. En todo caso se lleva a cabo mediante uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Esta ley se aplica para el sector privado y para el sector público sea cual sea el régimen laboral en que se encuentre el trabajador que desempeñe el teletrabajo.
- 3.3. Según la Exposición de Motivos, la ley propuesta deroga la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, recoge los aspectos positivos de dicha ley y del trabajo remoto existente, así como la experiencia internacional de regulación del teletrabajo adoptado por otros países.

#### IV. ANÁLISIS

- 4.1. El artículo 1 del proyecto establece:

***Artículo 1. Objeto de la Ley***

*La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC).*

- 4.2. Al respecto, el proyecto mantiene el criterio de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, sin embargo, suprime el carácter especial de esta modalidad, la referencia a su uso en instituciones públicas y privadas, así como la promoción de políticas públicas para garantizar el desarrollo de las TICs en los ambientes laborales. Aunque en el caso del ámbito, el artículo 3 del proyecto refiere su aplicación tanto en el sector público como el privado, a modo de comentario, esta Dirección sugiere al Despacho congresal incorporar las referencias antes señaladas, conforme se encuentran en la regulación vigente, a efecto de que sea expresa la voluntad del legislador respecto del objeto de la Ley. De lo contrario, dicho objeto se vería regulado parcialmente y podría generar confusión en los operadores del derecho.

- 4.3. El artículo 2 del proyecto establece:

***Artículo 2. Definición de teletrabajo***

*El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que consiste en la prestación de servicios laborales desde el domicilio del trabajador o del lugar elegido por este; distinto al centro de trabajo o a los centros de trabajo del empleador.*

*El teletrabajo puede ser parcial o total, dependiendo de si el trabajador cumple una parte o toda su jornada laboral en las ubicaciones antes referidas. En cualquier caso, el teletrabajo requiere que se lleve a cabo mediante el uso*



*exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.*

*Constituye teletrabajo parcial el que se preste en un período mínimo del treinta por ciento (30%) de la jornada anual, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.*

- 4.4. La definición de teletrabajo en el proyecto mejora la redacción y contenido del mismo, enfatizando que es aquel que se presta en lugar distinto a los centros de trabajo del empleador, enfoque que no se aprecia en la ley vigente. No obstante, consideramos pertinente que se mantenga el carácter de subordinación considerado en la ley actual, toda vez que su prescindencia en el proyecto podría llevar a confusión y entenderse que este elemento esencial se pierde o elimina en la modalidad del teletrabajo, cuestión que no obedece a la realidad.
- 4.5. Por su parte, se completa la definición señalando que el teletrabajo puede ser total o parcial, cuestión que podría corresponderse con la “forma mixta” que reconoce actualmente el Reglamento de la Ley N° 30036. Sin embargo, de la revisión de la exposición de motivos observamos que no se sustenta el criterio del treinta 30% de la jornada anual o proporcional en función de la duración del contrato) para calificar el teletrabajo a tiempo parcial, pues de la revisión de la exposición de motivos no se aprecia dicha justificación.
- 4.6. Los artículos 3, 4 y 5 del proyecto establecen:

***Artículo 3. Ámbito de aplicación***

*La presente ley se aplica al personal que labora tanto en el sector privado como en el sector público, en cualquier régimen laboral en que se encuentre, siempre y cuando realice teletrabajo parcial o total.*

***Artículo 4. Derechos del teletrabajador***

*El teletrabajador, además de los derechos propios del régimen laboral común, tiene derecho:*

- a. A recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario.*
- b. A la compensación por parte del empleador por concepto de energía e Internet en los casos en que las funciones realizadas así lo exijan y ello se haya pactado.*
- c. A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones.*
- d. A la desconexión digital y a la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.*
- e. A ser informado sobre las medidas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

***Artículo 5. Obligaciones del teletrabajador***

*Además de las obligaciones inherentes al régimen laboral común, el teletrabajador tiene la obligación de:*

- a. Realizar el trabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.*



- b. *Cumplir con las disposiciones generales e internas sobre la confidencialidad de datos de la empresa, así como con las recomendaciones en materia de ciberseguridad que el empleador le haga o las partes acuerden.*
- c. *Cumplir las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador o que las partes acuerden.*
- d. *Estar disponible obligatoriamente para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, según lo acordado por las partes al momento de la contratación.*
- e. *Cuidar los bienes otorgados por el empleador y usarlos únicamente para el cumplimiento de sus labores, salvo pacto en contrario.*

4.7. Esta Dirección considera viable que se incorpore el artículo referido al ámbito de aplicación (artículo 3 del proyecto), ya que esta materia forma parte de la regulación principal de la propuesta, razón por la cual tiene que estar regulada en la Ley y no en el reglamento, como sucede actualmente. De igual modo, sobre los artículos 4 y 5, referidos a derechos y obligaciones del teletrabajador, respectivamente, encontramos viable que se desarrollen en la ley y no únicamente en el reglamento, actualmente se desarrollan de manera restringida en la ley y ampliamente en el reglamento. Todo ello con el objeto de no afectar lo prescrito en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución, el mismo que si bien otorga al Presidente de la República la facultad de reglamentar las leyes, prescribe que dicha potestad debe ejercerse sin transgredir ni desnaturalizar las leyes.

Sin perjuicio de ello, observamos que en el literal d), se debiera precisar que la obligación del teletrabajador de estar disponible para las coordinaciones de carácter laboral, no resulta exigible durante el periodo de desconexión digital.

- 4.8. Asimismo, se aprecia que el literal a) del artículo 4 del proyecto establece que el teletrabajador, además de los derechos propios del régimen laboral común, tiene entre otros, el derecho a recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario. Es opinión de esta Dirección que la posibilidad del pacto en contrario, que generaría que el trabajador adquiera o emplee los equipos y herramientas por su cuenta, tenga una correspondiente compensación por parte del empleador, tal como sucede con la compensación por concepto de energía e Internet regulado en el literal b) del artículo 4 del proyecto.
- 4.9. La importancia de que se regule la compensación señalada en el párrafo precedente, reside en que el propio proyecto (artículo 11) reconoce que los equipos y las herramientas de trabajo constituyen condiciones de trabajo. Al respecto, conviene recordar que este concepto refiere a todo aquello que el empleador otorga al trabajador por ser necesario y/o imprescindible para el desarrollo de las actividades laborales. En esa medida, si se considera el pacto en contrario del literal a) del artículo 4 del proyecto, debería reconocerse también la compensación correspondiente.
- 4.10. Por otro lado, en cuanto al artículo 5 que regula obligaciones del teletrabajador, esta Dirección observa que se trata de una lista de supuestos especiales que se suman a las obligaciones inherentes al régimen laboral común.



4.11. El artículo 6 del proyecto establece:

**Artículo 6. Obligaciones del empleador**

*Son obligaciones del empleador:*

- a. *Comunicar al teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de servicios en el centro de trabajo por el de teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.*
- b. *Informar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del teletrabajo.*
- c. *Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos y medidas de seguridad de la información y ciberseguridad, al inicio de la relación laboral y cada vez que se requiera.*
- d. *Evaluar de forma objetiva la solicitud de reversión que presente el trabajador para retornar a labores presenciales, en caso el empleador cuente con un centro de trabajo.*
- e. *En ningún caso la implementación del teletrabajo podrá implicar un menoscabo en la remuneración del teletrabajador, un cambio de la naturaleza del vínculo laboral, disminución de la categoría y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.*
- f. *La implementación del teletrabajo no podrá implicar el menoscabo de cualquier derecho colectivo reconocido en la legislación laboral vigente.*
- g. *Facilitar las herramientas que determine que resulten necesarias para que el teletrabajador pueda realizar sus labores de manera adecuada.*

4.12. En primer lugar, se sugiere al legislador que incorpore la misma referencia que existe en el artículo previo, esto es, que se trata de una lista de supuestos especiales que se suman a las obligaciones inherentes que tiene el empleador en el régimen común.

4.13. En ese sentido, se aprecia que el listado de obligaciones del empleador recoge supuestos que no se encuentran en la regulación vigente, tales como informar al trabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y aspectos relevantes del teletrabajo, su capacitación, evaluación objetiva de la solicitud de reversión y la prohibición expresa que en ningún momento el teletrabajo será un menoscabo en la remuneración, ni un cambio en la naturaleza del vínculo laboral y demás condiciones laborales. Asimismo, garantiza el ejercicio de cualquier derecho colectivo. Dispone, además, facilitar al trabajador las herramientas para la realización de sus labores de manera adecuada.

4.14. Finalmente, es de observar que de la lectura del literal a), se induce a pensar que el pacto del teletrabajo es unilateral, es decir, que nace de la voluntad del empleador, cuestión que difiere de la regulación vigente que establece que el teletrabajo es un pacto entre las partes. En esa medida, consideramos que la propuesta legislativa debiera tener una clara opción por la voluntariedad de las partes.

4.15. El artículo 7 del proyecto establece:

Esta es una copia auténtica 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: QFPFPB3



#### **Artículo 7. Aplicación del teletrabajo**

*Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley.*

*El empleador puede disponer que el teletrabajador retorne a la modalidad presencial de prestación de servicios si acredita fehacientemente que no se están alcanzando los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo. La variación debe comunicarse al teletrabajador con una anticipación mínima de quince (15) días hábiles.*

*El teletrabajador tiene derecho a solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios para regresar a la modalidad presencial bajo razones debidamente sustentadas. Esta solicitud será evaluada por el empleador de manera objetiva en un plazo de siete (7) días hábiles. En caso de denegatoria, el empleador queda obligado a comunicarle al trabajador, mediante escrito motivado, las razones que impiden la reversión.*

*Cualquier acuerdo o comunicación relacionada con la implementación del teletrabajo podrá realizarse a través de medios electrónicos o digitales que permitan dejar constancia de ello.*

- 4.16. La actual regulación es clara en cuanto a establecer como regla la expresión de la voluntad de las partes y su común acuerdo, como se establece en el artículo 4 de la Ley N° 30036 y el literal a) del artículo IV del título preliminar de su reglamento. Sin embargo, como se ha desarrollado en el punto anterior, de la propuesta legislativa podría entenderse que, a pesar de que el primer párrafo del artículo 7 señale expresamente la que las partes pueden pactar la modalidad de teletrabajo, a lo largo del texto existe la tendencia a dar preponderancia a la voluntad del empleador y no al consenso de las partes. De ello podría inferirse que la opción legislativa es que el teletrabajo se constituya, como regla, por unilateralidad por parte del empleador. Siendo así, esta Dirección insiste en la recomendación de mantener la voluntariedad como requisito del teletrabajo, a fin de no apartarse del carácter tuitivo del derecho laboral.

- 4.17. El artículo 8 del proyecto establece:

#### **Artículo 8. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo**

*El teletrabajador es libre de decidir el lugar o los lugares donde habitualmente realizará teletrabajo, y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de servicios mediante el teletrabajo.*

*En caso de cambio de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador deberá informarlo al empleador con una anticipación de siete (7) días hábiles, salvo causa debidamente justificada.*

- 4.18. Nuestra observación a este artículo estará orientado al segundo párrafo del mismo, relacionado con el cambio de lugar habitual del teletrabajo y la información que debe brindar el teletrabajador al empleador con una anticipación de 7 días.
- 4.19. En ese sentido, esta Dirección considera adecuada la incorporación de la comunicación regulada en el artículo 8 del proyecto; no obstante ello, se estima necesario que en los casos en donde esta opere, se regule que empleador deberá brindar las facilidades necesarias al trabajador. Ello, en vista que el cambio de lugar habitual del teletrabajo





podría generar situaciones particulares en el trabajador que requieran de la consideración de su contraparte en cuanto a permisos o licencias que correspondan.

4.20. El artículo 9 del proyecto establece:

**Artículo 9. Contenido mínimo del acuerdo o variación de teletrabajo**

*El contrato de teletrabajo y la variación de la modalidad de prestación de los servicios de presencial a teletrabajo, debe contener los siguientes aspectos, según corresponda:*

- a. Especificar si el teletrabajo será total o parcial.*
- b. Lugar elegido por el teletrabajador, salvo se pacte que pueda realizarse en diversos lugares.*
- c. Lugar del centro de trabajo en el que prestará servicios de manera presencial, en caso se realice teletrabajo parcial.*
- d. Duración del teletrabajo, a plazo fijo o por renovación automática del contrato, como máximo cada año.*
- e. Los mecanismos de comunicación laboral a distancia.*
- f. Distribución del trabajo presencial y teletrabajo, en caso este último sea parcial.*
- g. Horario de desconexión digital, en caso sea mayor a doce (12) horas.*
- h. Inventario de los equipos y herramientas de trabajo que se entreguen al teletrabajador en los casos que corresponda.*
- i. Mecanismo de compensación, en dinero o en especie (este último únicamente por solicitud del teletrabajador), por concepto de energía e Internet, en los casos que corresponda.*
- j. Recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas por el empleador o que las partes acuerden.*
- k. Recomendaciones de ciberseguridad realizadas por el empleador o que las partes acuerden.*

4.21. Se observa que este artículo del proyecto responde al mismo propósito que el artículo 1° del Reglamento N° 30036, el mismo que establece el contenido mínimo del contrato. En esa medida, a modo de comentario, esta Dirección tiene a bien sugerir al legislador que la referencia del primer párrafo a “según corresponda”, sea reemplazada por “como mínimo”. La primera referencia permite inferir que en algunos casos no aplicaría el contenido señalado; mientras que con la segunda se deja claro que siempre se deberá contemplar tales datos, adicionalmente a los que las partes acuerden.

4.22. El artículo 10 del proyecto establece:

**Artículo 10. Aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, de las madres gestantes y lactantes y de los padres que conviven con las madres gestantes y lactantes**

*Los trabajadores o trabajadoras en situación de discapacidad, responsables del cuidado de familiares en situación de discapacidad o que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debidamente comprobados; así como las madres gestantes y lactantes, durante los tres (3) meses previos a la fecha de parto o durante los tres (3) primeros meses de*



*periodo de lactancia, respectivamente, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo.*

*Los trabajadores que convivan con madres gestantes y lactantes, siendo estos a su vez los padres, durante el primer (1) mes previo a la fecha del parto de la madre o durante el primer (1) mes del periodo de lactancia, respectivamente, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo.*

*El empleador únicamente podrá oponerse a dicha solicitud por razones debidamente acreditadas relacionadas con la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador. Esta oposición se sujeta a responsabilidad.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el empleador puede implementar otras medidas a favor de otras personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, de conformidad con las normas vigentes y la conformidad del trabajador acotado en el presente artículo.*

- 4.23. Este artículo corresponde ser evaluado por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a lo establecido por el artículo 71 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR.
- 4.24. El artículo 11 del proyecto establece:

**Artículo 11. Reglas sobre la entrega, uso y cuidado de equipos y herramientas de trabajo**

*En las instituciones y empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, el empleador entregará al teletrabajador los equipos y herramientas de trabajo estrictamente necesarios para el desempeño de sus funciones, además de brindar el mantenimiento de estos y las capacitaciones sobre su correcto uso y cuidado, así como en materia de seguridad de la información y datos personales. Los montos asumidos por los equipos y herramientas de trabajo califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de ese modo en la planilla electrónica.*

*El teletrabajador es responsable de cuidar los equipos y herramientas de trabajo brindados y avisar oportunamente a su empleador en caso estos requieran mantenimiento.*

*La obligación de entrega de equipos y herramientas de trabajo podrá ser dispensada cuando el teletrabajador, de forma voluntaria, pacte con el empleador el uso de los equipos y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de sus funciones, siempre y cuando ello se prevea en el contrato de trabajo o pacto de modificación de condiciones laborales.*

*Las obligaciones previstas en este artículo no se aplican a los empleadores de micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario con los teletrabajadores.*

*Para el caso de las entidades de la administración pública, la provisión de equipos tecnológicos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, el teletrabajador aporta sus propios equipos tecnológicos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que generen su uso.*





### **Artículo 12. Compensación de gastos**

*En las instituciones y empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, en los casos que el teletrabajador realice teletrabajo de forma total y, siempre que preste servicios desde su domicilio, el empleador compensará los gastos de energía e Internet por un monto que, bajo criterios técnicos, será determinado en el Reglamento de la presente Ley.*

*En caso el teletrabajador privado tenga una relación de trabajo con dos o más empleadores, realice teletrabajo parcial o se encuentre contratado bajo un contrato de trabajo a tiempo parcial, la compensación por estos conceptos (energía e Internet) será calculada de modo proporcional, conforme lo establezca el Reglamento.*

*Los montos asumidos por estos conceptos califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de ese modo en la planilla electrónica.*

*Las obligaciones previstas en este artículo no aplican para empleadores de micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario con los teletrabajadores.*

*Para el caso de los trabajadores del sector público, 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.*

- 4.25. Según el artículo 11 del proyecto, la provisión de equipos por el empleador admite pacto en contrario, esto permite que, en tales casos, sea el trabajador quien compre o emplee sus propios equipos y herramientas de trabajo. En este caso, esta Dirección reitera la observación formulada en los puntos 4.8 y 4.9 del presente Informe respecto del artículo 4, literal a), sobre la importancia de que se regule la compensación correspondiente.
- 4.26. En cuanto al último párrafo del artículo 11 del proyecto, sobre la aplicación en el sector público, se precisa que: *“la provisión de equipos tecnológicos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad”*. Al respecto, corresponde que este aspecto sea evaluado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su condición de ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Sin perjuicio de ello, esta Dirección sugiere al legislador manejar la misma referencia a la condición de trabajo referida a *“los equipos y herramientas de trabajo”*, salvo que la intención del legislador sea la de regular la provisión de otros instrumentos, en cuyo caso se requerirá de su correspondiente justificación en la exposición de motivos. Segundo, partiendo de la premisa de que se trata del mismo supuesto de condición de trabajo, esta Dirección estima necesario que el legislador justifique en la exposición de motivos tal medida, a efecto de no afectar el principio de igualdad de los servidores civiles.

- 4.27. Sobre el artículo 12, consideramos que debe eliminarse la referencia a que puede existir pacto en contrario pues dicha disposición que se da como una excepción, en la práctica podría convertirse en una ventana de oportunidad para prácticas arbitrarias que la impongan.



- 4.28. De otro lado, se debe tener presente que el teletrabajo puede ser realizado en lugar diferente al domicilio del teletrabajador, por lo que consideramos que el proyecto no debería condicionar la compensación de gastos únicamente a los supuestos en los que el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.
- 4.29. En lo que corresponde a la compensación de gastos en el sector público, corresponde que este aspecto sea evaluado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su condición de ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Sin perjuicio de ello, esta Dirección estima necesario que el legislador justifique en la exposición de motivos tal medida diferenciada, a efecto de no afectar el principio de igualdad de los servidores civiles.

- 4.30. El artículo 13 del proyecto establece:

**Artículo 13. Jornada y horario de trabajo**

*El teletrabajador que realice teletrabajo parcial o total no está sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo. Con la finalidad de conciliar la vida personal y laboral, el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que atienda debida y oportunamente los requerimientos del empleador, conforme a acuerdo entre las partes. El incumplimiento de esto último conlleva la aplicación de sanciones disciplinarias, de ser el caso.*

- 4.31. Se indica que el teletrabajador que realice teletrabajo parcial o total no está sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo. Al respecto, se aprecia una clara vulneración a la jornada máxima regulada en el artículo 25 de la Constitución, leído a la luz de los convenios Internacionales suscritos por el Perú, en este caso el Convenio N° 1 de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria).
- 4.32. Lo señalado en el párrafo precedente se sostiene con mayor razón si es que la regulación vigente ya contempla supuestos específicos en los cuales se determinan a los trabajadores no sujetos a fiscalización, situación que se evalúa según el caso concreto. Por tales razones, consideramos que la propuesta legislativa debiera reconocer que la jornada del teletrabajador se sujeta a los límites de la normativa de la materia.
- 4.33. El artículo 14 del proyecto establece:

**Artículo 14. Derecho a la desconexión digital**

*El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital por doce (12) horas consecutivas, cuyo horario estará previsto en el contrato de teletrabajo o la carta de variación de modalidad de prestación de servicios de presencial a teletrabajo. Durante este tiempo de desconexión, el teletrabajador no está obligado a reportar a su empleador ni atender asuntos de índole laboral, de modo que goce de periodos de descanso efectivo diarios. No está prohibido que, durante este tiempo, el empleador envíe comunicaciones por medios electrónicos. En ningún caso, estas tendrán como consecuencia que el teletrabajador esté obligado a atenderlas, por encontrarse en periodo de desconexión digital.*



*En caso de incumplimiento por parte del empleador, objetivamente demostrable por el teletrabajador, el tiempo de desconexión afectado se considerará como tiempo de trabajo en sobretiempo, conforme a las normas que regulan dicha materia.*

*El derecho a la desconexión digital no alcanza al personal de dirección, salvo pacto en contrario.*

- 4.34. De la mano con lo señalado sobre el artículo anterior, observamos que , para los casos en los que el teletrabajador se sujete a la jornada común, se entiende que el tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, además de los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

Siendo así, solo en los casos en los que el teletrabajador esté excluido de la jornada máxima de trabajo en función de la regulación de la materia, debería operar el derecho a la desconexión digital de doce (12) horas, regulada en el artículo 13 del proyecto, a lo que habría que añadir los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

- 4.35. El artículo 15 del proyecto establece:

**Artículo 15. Seguridad y salud en el teletrabajo**

*El empleador debe realizar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, conforme a lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Para estos efectos, debe considerar:*

- a. *Las características del puesto de trabajo.*
- b. *Los equipos y herramientas usados por el teletrabajador.*
- c. *La edad y condición física de salud del teletrabajador, sin que dicha información sea utilizada para cometer actos de discriminación.*
- d. *La zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo.*

*Para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral publicará, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario a partir de la publicación de la presente Ley, un mecanismo de autoevaluación, que será entregado por el empleador al teletrabajador una vez iniciada la modalidad de teletrabajo. Esta tiene como finalidad definir los peligros y factores de riesgo a los que se encuentre expuesto el teletrabajador.*

*El teletrabajador tendrá un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para aplicar dicho mecanismo de autoevaluación y remitirlo a su empleador, quien en un plazo de diez (10) días hábiles deberá comunicar al teletrabajador las recomendaciones de seguridad y salud aplicables.*

*El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del teletrabajador será sancionada de acuerdo con la ley. Mientras el teletrabajador no aplique el mecanismo de autoevaluación, el empleador comunicará los riesgos frecuentes y formulará recomendaciones*



*generales asociadas a esta modalidad de prestación y a las tareas encomendadas.*

*El teletrabajador está obligado a observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo en todo momento que esté prestando servicios.*

*En el marco del teletrabajo, la evaluación de la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo se limita a los peligros y riesgos identificados en el formato de autoevaluación respecto del lugar habitual elegido e informado por el teletrabajador para prestar servicios.*

- 4.36. Este artículo corresponde ser evaluado por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a lo establecido por el artículo 71 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.
- 4.34. Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, esta Dirección tiene a bien, a modo de aporte, indicar que se encuentra una contradicción en este artículo ya que en él se establece que el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos; sin embargo, solo asume responsabilidad por los que informe el teletrabajador. Es decir, de un lado dispone que sea el empleador el que identifica peligros y riesgos y sin embargo termina estableciendo responsabilidad por lo informado por el trabajador. Aunado a ello, debe tenerse en consideración el principio de prevención de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el cual el empleador garantiza la salud y el bienestar de todos aquellos que se encuentran en el centro de trabajo cualquiera sea su calidad de permanencia en el recinto.
- 4.35. En ese sentido, existiendo un traslado de responsabilidad para la identificación de los riesgos al trabajador, pese a que dicha obligación corresponde al empleador conforme al propio texto del presente artículo, se sugiere eliminar tal referencia y sujetarse a las normas de la materia.
- 4.36. Los artículos 16 y 17 del proyecto establecen:

*Artículo 16. Concurrencia al centro de trabajo*

*El teletrabajador, previa comunicación a su empleador, podrá asistir a las instalaciones de su centro de trabajo, siempre que el aforo lo permita. En cualquier caso, el empleador debe permitir que el teletrabajador pueda participar en las actividades de integración que se realicen en dicho espacio o en el que este estime pertinente.*

*Artículo 17. Registro de la implementación del teletrabajo*

*Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sea total o parcial, son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 "Situación especial".*

- 4.37. Los indicados artículos se encuentran dentro de un criterio razonable que se desarrollará atendiendo a la naturaleza de las actividades del teletrabajo. Por su parte, esta Dirección estima que lo dispuesto en el artículo 17, servirá además para hacer un seguimiento a la adopción y evolución del teletrabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

4.38. Por las razones expuestas, esta Dirección de Normativa de Trabajo considera que el proyecto de ley presentado es viable con observaciones.

**V. CONCLUSION**

5.1. La Dirección de Normativa de Trabajo considera que el proyecto de ley es viable con observaciones.

**VI. RECOMENDACIÓN**

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

**KENNY DIAZ RONCAL**  
**Director de Normativa de Trabajo (e)**

H.R E-000782-2022

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: QFPPPB3