

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572, LEY DEL TELETRABAJO

I. FUNDAMENTO TÉCNICO

a) Identificación del problema público

Según Elmer Arce, el uso más frecuente de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) ha permitido la creación y permanente transformación de diversas formas de organización y desenvolvimiento del trabajo en las empresas. De ahí, que se abrieron nuevas dimensiones en las relaciones de trabajo en el mercado laboral contemporáneo,¹ siendo una de ellas el teletrabajo.

Al respecto, se tiene conocimiento de las múltiples ventajas del teletrabajo para los actores de la relación laboral. En el caso de los trabajadores, las principales ventajas son: conciliación de la vida personal y familiar; reducción del absentismo laboral; ahorro de tiempo en los desplazamientos del trabajador; ahorro monetario en vestimenta, alimentación y transporte público; mejora en la alimentación y salud, entre otros.²

En el caso de empleadores, se considera ventajoso el uso de la modalidad de teletrabajo ya que se hace posible la adopción de estructuras organizativas más eficientes y flexibles; se incrementa la productividad de los trabajadores; se reducen los costos en espacios, condiciones de trabajo, capacitación por la rotación de trabajadores; posibilita la retención, fidelización y atracción de talento; y en general, hay un menor desgaste en la vida laboral.³

Asimismo, la figura del teletrabajo es beneficiosa para la sociedad en general, ya que promueve el incremento de cuotas de inclusión de poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo, como personas en situación de discapacidad.⁴

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Lima, 2013, Palestra, p. 43.

² MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES Y MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. *El libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*, Bogotá, 2013. Consulta: 13 de abril del 2015; HODSON, Gray & GORDON, G. El teletrabajo. CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: Aspectos Individuales". En AAVV, El empleador en el Derecho del trabajo, Madrid, Tecnos, 1999, p. 23; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Las ventajas del trabajo a distancia, 2013, OIT. Consulta: 11 de mayo del 2015. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang-es/index.htm;

FUNDACIÓN MÁSFAMILIA. *El libro Blanco de Teletrabajo*, Madrid, 2012, p. 24; WALSH, Mairead. "How to use flexible working arrangements to benefit your business". En: Softworks Blog, 2015. Consulta: 13 de abril del 2015. <http://blog.softworks.com/bid/104928/How-to-use-Flexible-Working-Arrangements-to-Benefit-your-Business>& BOJAROV, S. Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión de personas con discapacitados. Buenos Aires, 2009, pp. 120-124. Consulta: 13 de abril del 2015. <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/telecapacitados.pdf>

³ Obcit. CRUZ VILLALÓN.

⁴ BOJAROV, S. Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión de personas con discapacidades, Buenos Aires, 2009, pp. 120-124. Consulta: 13 de abril del 2015.

Pese a las múltiples ventajas que se advierten sobre el teletrabajo, tanto para trabajadores, empleadores, y sociedad en general, su uso en el Perú, hasta antes del inicio del trabajo remoto en el marco de la Declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, fue reducido, debido a que su implementación no resultaba clara para el empleador. De ahí que, surgió la necesidad de una nueva regulación sobre la materia, la cual fue aterrizada mediante la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, publicada el 11 de septiembre de 2022 en El Diario “El Peruano”, y por el cual, conforme a las competencias del Ministerio de Trabajo, corresponde, reglamentar.

b) Análisis del estado actual de la situación fáctica que se pretende regular o modificar

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 del mismo cuerpo normativo contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

En ese contexto, el Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 345-2018-EF, prevé como lineamientos de política, entre otros, la generación y mejora de los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad; así como, la revisión y adecuación del marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno.

Sobre el particular, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, señala como una medida de política relativa al Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, la revisión y actualización de la regulación del teletrabajo con el objetivo de fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral.

Al respecto, la derogada Ley N° 30036 reguló el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC) (artículo 1). En este sentido, la Ley bajo referencia destacó que el trabajador mantenía vínculo con el empleador a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, además, se ejercía la supervisión.

En su momento, la Ley N° 30036 tomó en cuenta la creciente inserción de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, y a fin de garantizar el respeto de derechos constitucionales y laborales, estableció mínimos de protección a favor de las personas que se pudieran encontrar en la aplicación de esta modalidad de trabajo.

En esa línea, la referida normativa estableció las modalidades: completa, es decir, cuando el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo, pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias; o mixta, cuando el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo.

Pese a ello, como se indicó anteriormente, la figura del teletrabajo no fue muy utilizada por empleadores peruanos, ya que inclusive se presentaron nuevos panoramas para la ejecución del teletrabajo como territorio extranjero. Esta cuestión, entre otras, se precisan y mejoran para la nueva regulación de teletrabajo en virtud de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo.

c) Análisis de la necesidad, viabilidad y oportunidad

El teletrabajo favorece tanto a trabajadores, empresas, y a la sociedad en su conjunto, cuyo impacto incide de forma transversal en los distintos actores del mercado de trabajo; sin embargo, como se advirtió en los puntos precedentes, hasta el uso obligatorio del trabajo remoto frente a la pandemia por COVID-19, esta figura no fue muy usada; y además de ello, existen estudios comparativos sobre la regulación peruana en relación a las de otras regiones, que demuestran vacíos normativos sobre la materia.

**Tabla N°2.
Cuadro Comparativo**

Variables	Argentina	Bolivia	Brasil	Colombia	Chile	Ecuador	Paraguay	Perú
Cuerpo Legal	Ley 27.555 del 14/08/2020	Decreto Supremo 4.218 del 14/04/2020	Ley 13467, del 13/07/2017	Ley 1.221 del 16/07/2008	Ley 21.220 del 26/03/2020	Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076	Resolución N°181/2020, del 23/04/2020	Ley 30036 del 3/03/2015
Objetivo de la Ley	Art. 1.	Art. 1.	No menciona	Art. 1.	No menciona	Art. 1.	Art. 1.	Art. 1.
Definición de Teletrabajo	Art. 102.	Art. 3.	Art. 75-B.	Art. 2.	Art. 152.	Art. 46.	Art. 1.	Art. 2.
Definición de Teletrabajador	No menciona	Art. 3.	No menciona	Art. 2.	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 2.
Fomento al teletrabajo	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 3.	No menciona	No menciona	Punto 3, Letra d.	No menciona
Teletrabajo para población vulnerable	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 3, Párrafo 1ro.	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona
Derechos y obligaciones	Art. 3.	No menciona	Art. 75-E.	Art. 6.	Art. 152.	No menciona	Punto 7, Letra b.	Art. 5.
Jornada laboral	Art. 5.	Art. 7.	No menciona	Art. 6.	Art. 152 quáter G.	Art. 4, Inc. 2.	Punto 7, Letra a.	No menciona
Sueldos y salarios	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 6.	No menciona	Art. 4, Inc. 2.	Punto 7, Letra a.	Art. 4.
Horas Extraordinarias	No menciona	No menciona	No menciona	Parágrafo del Art. 6.	No menciona	Art. 4, Inc. 2.	No menciona	No menciona
Derecho a la desconexión digital	Art. 5.	No menciona	No menciona	No menciona	Art 152 quáter J.	No menciona	No menciona	No menciona
Cambio a teletrabajo	Art. 7.	No menciona	Art. 75-C, Número 1.	Art. 6.	Art. 152, Inc. 2, quáter I.	Art. 4, letra a.	Punto 3.	Art. 4.
Retorno a presencial	Art. 8.	No menciona	Art. 75-C.	Art. 6.	No menciona	Art. 5, letras a y b.	No menciona	Art. 4.
Incumplimiento del empleador	Art. 8 Inc. 30.	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona
Elementos de trabajo	Art. 9.	Art. 8.	Art. 75-D.	Art. 6, Nro. 7.	Art 152 quáter L.	No menciona	Punto 6, Letra c.	Art. 23.
Responsabilidad elementos	Art. 9.	No menciona	Art. 75-E, Párrafo único.	Art. 6, Nro. 7, Inc. 1.	No menciona	Art. 4, letra c.	Punto 5, Letra e.	Art. 3.
Mantenimiento y reparación de los elementos de trabajo	Art. 9.	Art. 9, Letra c.	Art. 75-D.	No menciona	Art 152 quáter L.	No menciona	Punto 5, Letra e.	No menciona
Suspensión del Teletrabajo	No menciona	Art.10.	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	Punto 5.	No menciona
Compensación de Gastos	Art. 10.	No menciona	Art. 75-D, Párrafo único.	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 3.
Capacitación	Art. 11.	Art. 8.	No menciona	No menciona	Art. 152 quáter N.	No menciona	Punto 7, Letra i.	No menciona
Sistema de Control y Derecho a la Intimidad	Art. 15.	Art.11.	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 4, letra b.	No menciona	No menciona
Protección de la Información Laboral	Art. 16.	Art. 9.	No menciona	No menciona	No menciona	Art. 4, letra d.	Punto 6, Letra g.	No menciona
Fiscalización	Art. 18.	No menciona	No menciona	Art. 6, Nro. 1.	No menciona	No menciona	Punto 7, Letra e.	No menciona
Totales	16SI/6NO	10SI/12NO	8SI/14NO	14SI/8NO	8SI/14NO	10SI/12NO	12SI/8NO	10SI/12NO

Fuente: Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur. Elaborado por Pablo Toledo ⁵

En este panorama, habiendo transcurrido casi tres años desde la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria declarado mediante Decreto de Urgencia N° 025-2020 y N° 008-2020-SA, en línea con la Organización Internacional del Trabajo, es probable que las tasas de teletrabajo sigan siendo significativamente más altas de lo que eran antes de la aparición de la pandemia⁶, por lo cual era necesario establecer una regulación más actual sobre la materia, objetivo que se cumplió mediante la publicación de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo en El Diario “El Peruano”.

⁵ Toledo, P. (2021). Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur. Journal of Management & Business Studies, 3(1), 1-16.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella.

La Ley N° 31572 tuvo como antecedente más de una propuesta en torno a una nueva regulación del teletrabajo, siendo por ello acumulados los Proyectos de Ley N° 1046/2021-CR y 1292/2021-CR. Y en la misma línea de lo expuesto, en el Dictamen recaído en ambos proyectos, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República expuso:

“A raíz del COVID-19, el teletrabajo, bajo la figura del trabajo remoto (modalidad que se introdujo especialmente para la pandemia) se ha consolidado y; además, ha fortalecido el mercado laboral por el uso intensivo de las tecnologías digitales. En consecuencia, es una oportunidad para que la cifra de aproximadamente S/ 248000 teletrabajadores registrados a septiembre de 2021, pueda incrementarse en el tiempo y ser línea de base para seguir impulsando el teletrabajo en el Perú. Pero, para ello, resulta necesario reformar la regulación del teletrabajo.”⁷

Asimismo, en su momento, mediante Informe N° 0124-2022-MTPE/4/8, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo planteó la viabilidad de la iniciativa legislativa, previo levantamiento de observaciones por la misma, por lo que, habiéndose aprobado esta propuesta del parlamento, corresponde a reglamentar las disposiciones que le fueron encomendadas.

d) Precisión del nuevo estado que genera la propuesta

La actual Ley del Teletrabajo (Ley N° 31572) regula el teletrabajo como una modalidad que se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Como se observa, la Ley N° 31572 toma en cuenta el progreso continuo de las TIC, así como su creciente incidencia en la producción de bienes y servicios, facilitando la comunicación entre el trabajador y el resto de la empresa, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en el establecimiento del empleador o el contacto personal con los demás colegas de trabajo. A partir de ello, la referida norma regula las consecuencias que el uso del teletrabajo origina en las relaciones laborales, a fin de garantizar el trabajo decente.

Asimismo, a fin de garantizar su adecuada aplicación, mediante la Cuarta Disposición Complementaria Final de dicha Ley, dispone que el Poder Ejecutivo emita el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días. Así como, se adecúe el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

⁷ Congreso de la República (2022) Dictamen recaído en los Proyectos de Ley N° 1046/2021-CR y 1292/2021-CR. Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología. Lima, Perú. Recuperado de: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTcwNDk=/pdf/UNANIMIDAD%20PL%201046%20Y%201292>

Atendiendo a dicho objetivo, mediante la ley se actualiza el marco normativo que regula el teletrabajo, a fin de fomentar su uso de acuerdo a la creciente incidencia de las nuevas tecnologías en el trabajo y las condiciones de vida de la población.

e) Desarrollo del/los objetivo/s relacionados con el problema identificado

Frente al problema público expuesto en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo busca complementar y precisar los aspectos de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, la cual constituye un instrumento de política pública en materia laboral que promoverá la flexibilidad en el mercado de trabajo peruano.

f) Contenido de la parte dispositiva

Sobre el trabajo decente en el marco del teletrabajo

El Reglamento tiene por objeto reglamentar la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo en el marco del trabajo decente, como el conjunto de derechos mínimos a un trabajo bajo ciertas condiciones que garanticen el bienestar, la integridad, la dignidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de todo/a trabajador/a. Asimismo, se emite en el marco de la promoción de políticas públicas que el Estado peruano debe cumplir para respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos.

Sobre el ámbito de aplicación

En relación al ámbito de aplicación, se encuentran comprendidos aquellos/as trabajadores/as que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, así como las personas naturales y jurídicas que los emplean, sujetos a cualquier régimen público y privado.

Sobre las modalidades del teletrabajo

Se regulan las siguientes modalidades del teletrabajo:

- a) Teletrabajo total: Es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad que el/la teletrabajador/a estime necesario o que requiera el/la empleador/a.
- b) Teletrabajo parcial: Es aquel en el que se acuerdan la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores.

Sobre la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

Respecto a la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, se señala que la la modalidad presencial a teletrabajo de un/a trabajador/a debe ser producto de un acuerdo entre las partes. Por lo que, la negativa de un/a trabajador/a de teletrabajar no es una causa de extinción de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo.

Por su parte, se precisa que, el teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede acordarse posteriormente. En cualquier caso, el/la teletrabajador/a puede solicitar el cambio de modalidad de forma presencial a teletrabajo, o viceversa.

De igual forma, en ningún caso, el cambio de modalidad presencial a teletrabajo implica una afectación a la dignidad del/a teletrabajador/a.

Sobre el contenido mínimo del acuerdo del teletrabajo

En relación al contenido mínimo, se incorporan los siguientes:

1. Las obligaciones del/de la empleador/a en el marco del teletrabajo.
2. Los derechos y obligaciones del teletrabajador en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
3. Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.
5. Las medidas de seguridad de la información.
6. En caso de provisión de equipos tecnológicos, de corresponder, el empleador detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento.
7. En el caso de teletrabajador/a con discapacidad, de corresponder, el empleador detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados.

De esta manera, se complementa el contenido mínimo del contrato o documento de cambio de modalidad en el marco de un trabajo decente.

Sobre los derechos de los/las teletrabajadores/as

Especial mención merece el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación, tanto en la admisión en el empleo como en las condiciones de trabajo. A través de la incorporación de este derecho (en la lista enunciativa contenida en el artículo 6 de la Ley N° 31572), se busca, por ejemplo, que el teletrabajador tenga las mismas oportunidades de ascenso o promoción, en la línea de lo prescrito por el Protocolo de San Salvador (artículo 7, inciso c).⁸

Con la emisión de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, no solo se deja claro que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de trabajo presencial, salvo aquellos derechos y obligaciones vinculados a la asistencia al centro de trabajo. De esta forma se descarta 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.

⁸ Dicha disposición reconoce "el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio".

En el Reglamento se establecen los derechos de los/las teletrabajadores/a. Así, el/la teletrabajador/a tiene los mismos derechos, individuales y colectivos, que los regulados para los/as trabajadores/as que prestan servicios de manera presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación bajo dicha modalidad.

Sobre el derecho a la intimidad, privacidad, inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados de los/las teletrabajadores/as

Como es de conocimiento general, el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, señala que *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia(...). Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”*

El numeral 1 del artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1969 señala en igual sentido, lo establecido en el artículo 12 la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 1948.

En el Perú, sobre el derecho de privacidad, el numeral 7 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, sobre derechos fundamentales de la persona, establece que toda persona tiene derecho al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz e imagen propias. Por su parte, el artículo 23 de la Constitución establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En ese sentido, el numeral 6.4 del artículo 6 de la Ley N° 31572 regula el derecho del teletrabajador a la intimidad, privacidad, inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados.

En ese orden de ideas, el Reglamento establece que el/la empleador/a está impedido de:

- a) Acceder, por medio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo, sin previo aviso al/a teletrabajador/a.
- b) Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del/a teletrabajador/a, sin consentimiento previo y expreso de este/a último/a, y/o solicitar se realicen estas. No es exigible el consentimiento del/a teletrabajador/a cuando la captación o grabación de la imagen o la voz es requerida por la naturaleza de sus funciones.
- c) Realizar visitas al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del/a teletrabajador/a.
- d) Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/el teletrabajador/a.

Esta lista es de carácter enunciativo y no restrictivo de supuestos que deben ser considerados como actos que vulneran el derecho a la privacidad del teletrabajador. Asimismo, esta debe ser interpretada de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que señala que las normas relativas a los derechos

fundamentales que la constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú.

Sobre las obligaciones de los/las teletrabajadores/as

En el Reglamento se regula, en relación al reporte de trabajo, que el/la teletrabajador/a se encuentra obligado a entregar y reportar las labores realizadas dentro de su jornada laboral al empleador, para lo cual, este último establece los mecanismos, canales de reporte, así como la periodicidad respecto al cumplimiento de esta obligación.

Sobre los cuidados de los bienes proporcionados por el empleador, el/la teletrabajador/a cuida los bienes otorgados, para lo cual, cumple con las indicaciones de cuidado brindadas por este/a. Así, es su responsabilidad conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por el/la empleador/a.

Cabe resaltar que, el/la teletrabajador/a debe utilizar los bienes únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al/a la empleador/a. Los fallos técnicos o de conectividad que perjudiquen la prestación de servicios no son imputables al/a teletrabajador/a y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del/de la trabajador/a, siempre y cuando el/la teletrabajador/a reporte oportunamente los inconvenientes suscitados, bajo el criterio de razonabilidad.

Finalmente, en relación al deber de confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, se señala que el teletrabajador debe adoptar las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de la información proporcionada por el empleador, siguiendo las instrucciones y recomendaciones otorgadas por este.

Sobre las obligaciones de los/las empleadores/as

En el Reglamento se señala que el empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.

En relación a la evaluación objetiva que debe hacer el empleador ante la presentación de la solicitud de cambio de modalidad por parte del el/la trabajador/a para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales, el Reglamento establece que se debe tomar en cuenta los siguientes criterios, los mismos que son enunciativos, más no limitativos:

1. Responsabilidades familiares del/de la teletrabajador/teletrabajadora.
2. Funciones que se desarrollan según el puesto de trabajo.
3. Capacidad de desplazamiento del/de la teletrabajador/teletrabajadora.
4. Cambio de ubicación del centro de trabajo.
5. Situación de discapacidad del/ de la teletrabajador/teletrabajadora.

En relación a la entrega de condiciones de trabajo teletrabajador/a con discapacidad, se señala que el empleador verifica si el/la teletrabajador con discapacidad cuenta con las condiciones y/o herramientas necesarias que le permitan cumplir con sus funciones laborales de manera idónea.

En esa misma línea, el/la teletrabajador/a, tiene derecho a recibir capacitación en el uso de los aplicativos informáticos y cualquier plataforma virtual que utilice durante el desarrollo de sus labores, a fin de garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad para la confidencialidad de la información.

Asimismo, el/la empleador/a debe brindar capacitaciones sobre seguridad y salud en el teletrabajo, sobre prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo, sobre el uso de medios informáticos y/o digitales, en materia de protección de datos personales y seguridad de la información, según corresponda o se requiera para la prestación del servicio. La capacitación se realiza al inicio de la relación laboral o antes de cambiar la modalidad de presencial a teletrabajo, según corresponda, así como cuando se introduzcan modificaciones sustanciales a los medios informáticos empleados en la prestación del servicio.

Sobre la aplicación del teletrabajo

El Reglamento establece que las partes pueden pactar la modalidad de teletrabajo en el contrato de trabajo, en documento anexo a este, o en otro medio válido, entendiéndose por este último, aquel que refleje el acuerdo voluntario de las partes, en soporte físico o virtual, observando los requisitos del artículo 12 de la Ley y demás del Reglamento.

Sobre el cambio de modalidad a solicitud del trabajador, se señala que este debe cursar una comunicación al empleador, a través de los canales de comunicación correspondientes virtuales o presenciales existentes.

Luego de recibida la comunicación, el empleador debe brindar una respuesta al/la teletrabajador/a, dentro del plazo de diez (10) días hábiles. En caso de denegatoria, el empleador debe sustentar las razones que justifican dicha decisión. Al respecto, transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del/la teletrabajador/la, esta se entiende por aprobada.

Finalmente, se señala que, en caso que existan o se establezcan disposiciones sobre el teletrabajo similares a las reguladas por el reglamento, por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente, es aplicable el que resulte más favorable para el trabajador.

Sobre el lugar donde se desarrolla el teletrabajo

El Reglamento establece que el/la trabajador/a es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realiza el teletrabajo, el mismo que cuenta con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias para la prestación de los servicios. Asimismo, el espacio donde realiza el teletrabajo debe ser informado al empleador antes del inicio

de la prestación de labores a través de los canales de comunicación que haya dispuesto el empleador para tal fin.

En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el/la teletrabajador/a debe informar al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. La comunicación se realiza a través de los canales físicos o virtuales que ha establecido el empleador.

Cabe precisar que, el/la teletrabajador/a aplicará el mecanismo de autoevaluación, a que se refiere el artículo 23 de la Ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo; y de manera complementaria, el/La empleador/a brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Sobre la provisión de equipos tecnológicos, servicio de acceso a internet y compensación de gastos por teletrabajo

En el presente punto, el Reglamento señala que, en defecto de la provisión por parte del/de la empleador/a, las partes acuerdan que el/la teletrabajador/a aporta sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, aplicando una compensación a su favor por tales efectos. La provisión de estos no implica, bajo ningún supuesto, que el/la teletrabajador/a asuma la totalidad de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

De esta manera, en el caso de los equipos provistos por el/la teletrabajadora, la compensación por dicho gasto se realiza en función al valor del bien, para lo cual, se puede tomar como referencia las características de este y su valor en el mercado.

En el caso del servicio de internet, la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores mínimos necesarios para la prestación del servicio, para lo cual se debe considerar lo señalado en el Anexo 1 del Reglamento. En el caso del consumo de energía eléctrica, la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores mínimos del costo del servicio, para lo cual, se debe considerar lo señalado en el Anexo 2 del Reglamento. Sin perjuicio de ello, mediante convenios o acuerdos colectivos podrán establecerse mejoras a lo dispuesto en el presente artículo.

Por su parte, en el caso del consumo de energía eléctrica, la compensación por dicho gasto también se realiza en función a los valores mínimos del costo del servicio establecidos por la entidad competente.

Para la aplicación de los puntos anteriores, en su oportunidad, se consultó a diversas instituciones públicas, las cuales están encargadas de los comentados servicios, cuyas respuestas fueron las siguientes:

Oficio	Institución	Respuesta
1040-2022 MTPE/2/14	Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC)	Sobre la prestación del servicio de acceso a internet prestado por las empresas operadoras, señalan que no se encuentran vinculados a las competencias del MTC.

		Sobre las tarifas del servicio de acceso a internet, el MTC recomienda solicitar la asistencia del OSIPTEL.
00699-2022-MTPE/2/14.1	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)	No es competente.
Oficio N° 1037-2022-MTPE/2/14	Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL)	Sobre el servicio de internet, OSIPTEL adjuntó un anexo con la información de las velocidades mínimas de los planes tarifarios en comercialización, a la fecha, del servicio de Internet fijo correspondiente a cada región, acorde a los requerimientos de velocidades para cumplir con las funciones de teletrabajo, según lo señalado en la Guía de velocidad de banda ancha de la Federal Communications Commission (FCC) ¹ , la cual considera una velocidad mínima de descarga de entre 5 Mbps y 25 Mbps para realizar dicha actividad.
Oficio N° 1039-2022-MTPE/2/14	Ministerio de Energía y Minas (MINEM)	Para el caso de computadoras (PC) y laptops, el MINEM proporcionó un ejemplo sobre cálculo de uso de electricidad.

En el caso particular de OSIPTEL, existe información objetiva sobre las velocidades mínimas de los planes tarifarios en comercialización del servicio de Internet fijo

correspondiente a cada región del país. De ahí que, la referida entidad expone los siguientes cuadros:

Oferta comercial de Internet fijo alámbrico por departamento					
Departamento	Operador	Plan	Tecnología	Velocidad contratada (Mbps)	Tarifa (S/ con IGV)
Amazonas	Telefónica	Plan 40 Mbps	HFC	40	66
Áncash	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
	Win	Win 50	FTTH	50	79
Apurímac	Econocable	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Wow	Internet 30 Mbps - Andahuaylas	FTTH	30	49
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
Arequipa	Castel TV	Internet 10 Mbps - FTTH	FTTH	10	50
	Cable Visión Mages	Internet 10 Mbps Residencial	GPON	10	50
	Megacable	Internet 12 Mbps - 59 - FTTH	FTTH	12	59
	Cablemas Arequipa	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Cable Arequipa	Internet 20 Mbps - FTTH	FTTH	20	60
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
Ayacucho	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
Cajamarca	Qitv Telecom	Internet FTTH 12 Mbps	FTTH	12	39
	Bitel	Bitel fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
Callao	Best Cable	Best Cable Internet 30 Mbps	FTTH	30	49

	Fiber Pro	Plan Familiar de 50 Mbps	FTTH	50	50
	Win	Win 50	FTTH	50	79
	Noretel	Noretel 10 Mbps	FTTH	10	65
	Econocable	IQ 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
Huancavelica	Wow	Wow Internet Solo 50 Mbps	FTTH	50	59
Huánuco	Huánuco Telecom	Internet FTTH 10 Mbps	FTTH	10	55
	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
Ica	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
Junín	Interconexión TV	Plan 10 Mbps	FTTH	10	100
	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Global Fiber Perú	Internet Home 40 Mbps	GPON	40	75
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
	Untel	Internet FTTH 40 Mbps	FTTH	40	100
La Libertad	Mascable	Masfibra 10 Mbps	GPON	10	50
	Best Cable	Best Cable Internet Guadalupe 20 Mbps	FTTH	20	45
	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	J&F Cable TV	Internet 30 Mbps	EOC	30	80
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
Lambayeque	Best Cable	Best Cable Chidayo Internet 20 Mbps	FTTH	20	45
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
Lima	Econocable	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Cablemas Pamplona	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Cablemas Lima Sur	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9

	Cablemas Lima Norte	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Cable Visión Perú	Internet 20 Mbps	FTTH	20	60
	Cable Mala	Plan 20 Mbps	FTTH	20	80
	Best Cable	Internet 30 Mbps	FTTH	30	59
	Claro	Internet 30 Mbps	FTTH	30	60
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
	Entel	Internet Fibra 50 Mbps	FTTX	50	70
Loreto	Fibra Óptica Amazónica	Plan Home 149	GPON	15	140
Madre de Dios	Econocable	IP 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
Moquegua	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Wow	WOW Internet Solo 75 Mbps	FTTH	75	69
Piura	TV Nor Comunicaciones	Internet FTTH 12 Mbps	FTTH	12	39
	Maral Telecomunicaciones	Internet 12 Mbps FTTH	FTTH	12	39
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
Puno	Cablemas Puno	Internet 20 Mbps HFC	HFC	20	39.9
	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
San Martín	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
Tacna	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps HFC	HFC	40	66
	Wow	Wow Internet Solo 75 Mbps	FTTH	75	69
Tumbes	Bitel	Bitel Fibra 30 Mbps	FTTH	30	59
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66
Ucayali	Cable Pucallpa	Internet FTTH 12 Mbps	FTTH	12	39
	Telefónica	Movistar Internet 40 Mbps FO	FO	40	66

De manera complementaria, luego de una reunión sostenida con el Ministerio de Energía y Minas, dicha entidad presentó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un ejemplo de cálculo sobre la cantidad de energía consumida, cuya base se tomó de la información que publica el Osinergmin en su página oficial.⁹

⁹ <https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/institucional/regulacion-tarifaria/pliegos-tarifarios/electricidad/pliegos-tarifarios-cliente-final>.

Para el caso de computadoras (PC), el MINEM proporcionó el ejemplo siguiente sobre cálculo de uso de electricidad:

PC	W	KW	Horas al día	Horas al mes sobre 20 días de trabajo	Energía consumida al mes kWh	TARIFA BT5B S/	Sub total 01 S/	Prorrateo 20 días - 8 horas Carga fijo	Prorrateo 20 días - 8 horas Reposic. y Mant. de Conex	Para consumo de cero energía - AP	Sub total 02 S/	HGV	Total S/
PC escritorio	300	0.300	8	160	48.00								
Monitor 17"	70	0.070	8	160	11.20								
Fuente de Router para internet	132	0.132	8	160	21.12								
Foco Led	14	0.014	8	160	2.24								
Foco Led	14	0.014	8	160	2.24								
					84.80	0.6837	57.98	0.74	0.36	0.11	59.19	10.65	69.84

Por su parte, para el caso de laptops, se presentó como ejemplo el siguiente cálculo:

Laptop	W	KW	Horas al día	Horas al mes	Energía consumida al mes kWh	TARIFA BT5B S/	Sub total 01 S/	Prorrateo 20 días - 8 horas Carga fijo	Prorrateo 20 días - 8 horas Reposic. y Mant. de Conex	Para consumo de cero energía - AP	Sub total 02 S/	HGV	Total S/
Laptop	200	0.200	8	160	32.00								
Fuente de Router para internet	132	0.132	8	160	21.12								
Foco Led	14	0.014	8	160	2.24								
Foco Led	14	0.014	8	160	2.24								
					57.60	0.6837	39.38	0.74	0.36	0.11	40.59	7.31	47.90

Carga fijo	Reposic. y Mant. de Conex	Para consumo de cero energía - AP		
3.31	1.64	0.49	30 días	
0.11	0.05	0.02	1 día	24 horas
0.0046	0.0023	0.0007		1 hora
0.04	0.02	0.01		8 horas

Pliego tarifario Osinergmin por departamento BT5B			
TARIFA BT5B		TARIFA CON SIMPLE MEDICIÓN DE ENERGÍA 1E	
Residenciales LIMA			
b) Para usuarios con consumos mayores a 100 kW.h por mes			
	Carga Fijo Mensual	S//mes	3.31
	Carga por Energía Activa	ctm. S//kW.h	68.37

Finalmente, es de señalar que la compensación que se realiza en el marco de lo dispuesto en el presente artículo, se hace en estricto respeto del principio de buena fe, proporcionalidad y razonabilidad de una relación laboral.

Sobre la jornada de teletrabajo

Uno de los principios que orientan la aplicación del teletrabajo es la conciliación entre la vida personal y laboral del trabajador. Dado que esta modalidad de prestación de servicios no requiere la presencia física permanente del trabajador en el establecimiento

del empleador, permite mayores posibilidades de compatibilizar las actividades laborales con aquellas realizadas en los ámbitos personal y familiar.

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital tiene por objeto que se respete un periodo mínimo de descanso diario, durante el cual el teletrabajador no esté obligado a responder comunicaciones, atender órdenes u otros requerimientos de su empleador, evitando así que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación elimine las fronteras entre la vida laboral y personal del trabajador, y extienda excesivamente las horas de trabajo.

Al respecto, como se indica en la Memoria del Director General presentada a la 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, titulada *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*:

“Las tecnologías de la información y la comunicación, que también aumentan las posibilidades de trabajar a distancia, permiten conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal, lo cual podría beneficiar principalmente a las mujeres. Ello, también en este caso, genera tanto preocupación como esperanzas; la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos”¹⁰.

Este tema ha merecido la atención de la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, la que en su Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo titulado *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, presentado a la 107.^a Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, ha señalado:

“La posibilidad del «trabajo sin fin» es mayor en el caso del T/TICM. De hecho, aunque los trabajos que no tienen restricciones de tiempo o lugar cuentan con la ventaja de que, gracias a las TIC, las personas pueden organizar su trabajo (incluido el tiempo de trabajo) en función de sus necesidades personales, también está el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo”¹¹.

De igual modo, resulta especialmente relevante lo señalado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en su Informe titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*, presentado a la 108.^a Conferencia Internacional del Trabajo de 2019:

¹⁰ OIT: Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión, 2015, Informe I: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, párrafo 70.

¹¹ OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, párrafo 746. El término T/TICM alude al teletrabajo y el trabajo mediante tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) o tecnologías móviles.

“En el pasado, se han tomado medidas para limitar y reducir el número máximo de horas de trabajo, que han ido acompañadas por aumentos de la productividad, lo cual sigue siendo un importante objetivo político. Las tecnologías transformadoras y los cambios en la organización del trabajo plantean nuevos desafíos para la aplicación efectiva de estos límites. Las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo. En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital”¹².

Al respecto, en el Reglamento, se precisa que el derecho de desconexión aplica también durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio.

Asimismo, tratándose de teletrabajadores/as no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser 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.

Sobre la seguridad y salud en el teletrabajo

El objeto de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- LSST es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para tal efecto se cuenta con el deber de prevención de los/as empleadores/as, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los/as trabajadores/as y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia (art. 1 de la LSST).

De este modo, la cultura preventiva es definido por el glosario de términos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR-RLSST como el “Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización”, el cual se aborda desde dos ámbitos: el primero, en una visión nacional, aspecto que es cubierto por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030; y, el segundo, desde una visión de la organización, el cual se enmarca en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y todas las obligaciones dispuestas en la LSST.

Dentro de este contexto, es que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, aprobada mediante Decreto Supremo N° 018-2021-TR, establece cinco (5)

¹² Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo - OIT: Trabajar para un futuro más prometedor, Ginebra: 2019. p. 41

objetivos prioritarios que se pretenden alcanzar en un horizonte temporal al año 2030. Es así que, dentro del objetivo prioritario 4, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laborales de las y los trabajadores, se precisa en el inciso 4.4 garantizar un marco normativo actualizado para la prevención de riesgos emergentes derivados de la innovación tecnológica, fenómenos migratorios, cambio climático, nuevas modalidades de trabajo.

Cabe precisar que, con relación a el mencionado Objetivo Prioritario, el país contará con una regulación, lineamientos, pautas en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad especial de prestación de labores de condición regular o habitual como es el teletrabajo, con la finalidad de prevenir los incidentes peligrosos y accidentes de trabajo.

Ahora bien, el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la LSST y su Reglamento, aprobado mediante D.S N° 005-2012-TR (RLSST), en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.

Es así que, la obligación del empleador es la de ejercer un liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable (el subrayado es nuestro) en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de garantizar la identificación de los peligros y riesgos existentes en el centro de trabajo.

La Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, regula en su Capítulo VI lo relacionado a la Seguridad y Salud en el Teletrabajo contemplando que las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.

Al respecto, la modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

La mencionada modalidad de prestación laboral, exige realizar un análisis de las herramientas, procesos, disposiciones y lineamientos que existen en el país, ello a fin de poder gestionar de forma adecuada la prevención de riesgos laborales.

En atención a lo expresado, se debe tener en cuenta el tipo de trabajo a distancia con la finalidad de proporcionar al empleador el cumplimiento de la seguridad y salud en el

trabajo relacionada a favorecer las condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo para el teletrabajador.

En tal sentido, sobre la necesidad de contar con el formulario de autoevaluación, debe señalarse que, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Al respecto, formulario de autoevaluación es una herramienta que sirve de mecanismo de evaluación del teletrabajador en la identificación de peligros y riesgos o en los que este expuesto en el desarrollo del teletrabajo.

En la misma línea, del formulario de autoevaluación, Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.

Ante dicha disposición, se ha elaborado el mencionado documento de lineamientos generales de seguridad y salud que tiene por objeto brindar medidas y recomendaciones a efectos de prevenir los incidentes peligrosos y los accidentes de trabajo en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo.

Para lo cual, se proporciona obligaciones para el empleador y las pautas y recomendaciones para los teletrabajadores, acerca de los principales riesgos en el teletrabajo como son; los físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales.

Sobre la prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo

De conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 31572, que señala que la configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual en el caso del teletrabajo se sujeta a lo dispuesto en el capítulo II del Título I de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, sobre concepto y manifestaciones del hostigamiento sexual, se precisa que la configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual en el teletrabajo puede producirse a través del uso de tecnologías de la información y comunicaciones.

Lo anterior considerando la naturaleza del teletrabajo, el cual constituye una modalidad de trabajo a distancia, donde el/la teletrabajador/a presta servicios sin su presencia física en el centro de trabajo, para lo cual hace uso -precisamente- de equipos y herramientas digitales.

Así, manifestaciones como la promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales, o las amenazas, o el uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales o gestos obscenos, entre otras

manifestaciones del hostigamiento sexual, pueden producirse también por medios virtuales o tecnologías de la información. Claro está que la modalidad del teletrabajo no excluye la posibilidad de manifestaciones de hostigamiento sexual a través de conductas físicas, que pueden producirse durante la asistencia del/a teletrabajador/a al centro de labores o en otra situación presencial en el marco de la relación laboral.

Sobre el teletrabajo en favor de la población vulnerable

Debe tenerse claro que el derecho internacional de los derechos humanos protege a las personas en situación de vulnerabilidad. En ese sentido el Convenio OIT N° 183 sobre la protección de la maternidad señala que los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Así también, el Convenio OIT N° 159 señala en su artículo 3 que deberán asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Adicionalmente, el Convenio OIT N° 156, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, señala en su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

En consonancia con ello, la Ley N° 31572 establece que el teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

Asimismo, el numeral 16.2 del artículo 16 de la Ley establece que el reglamento desarrollará el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables

Acorde con lo señalado previamente, se establece que, la aplicación de la modalidad del teletrabajo se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley. El/La empleador/a debe sustentar por escrito la aplicación de la modalidad de trabajo presencial en caso no se opte por el teletrabajo.

En tal sentido, el/la trabajador/a en situación vulnerable puede solicitar el cambio de modalidad al teletrabajo, exigiendo la preferencia otorgada en el artículo 16 de la Ley y no basarse únicamente en la evaluación de la situación de la discapacidad. Dicha solicitud debe sustentarse en razones de hecho que demuestren las barreras que se enfrentan al realizar el trabajo en modalidad presencial y de qué manera el teletrabajo ayuda a eliminarlas.

Asimismo, corresponde al/a la empleador/a identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable.

Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la ley, el/la empleador/a debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los trabajadores con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo.

De conformidad con el artículo 16 de la Ley de Teletrabajo, el/la empleador/a debe evaluar la solicitud del/a teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del referido artículo.

Por otra parte, cabe señalar que, en atención a las políticas públicas de Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros, el Estado prioriza la capacitación de las personas con discapacidad no sólo en el manejo de herramientas, digitales o no, de trabajo sino también en el desarrollo de competencias y habilidades para realizar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables.

De igual manera, los servicios públicos de intermediación laboral facilitan el encuentro entre usuarios, teletrabajadores/as en situación de discapacidad y ofertantes de puestos y actividades teletrabajables.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incorpora el teletrabajo en los programas de promoción del empleo para favorecer el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, brindando servicio de asesoría en la identificación de puestos y actividades que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo.

Sobre las disposiciones especiales de aplicación del teletrabajo en el sector público

- ***Sobre la aplicación del teletrabajo y la determinación de puestos teletrabajables***

En el caso particular del sector público, el Reglamento señala que las entidades públicas están posibilitadas de autorizar, modificar, suspender o revertir la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, tecnológicos y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo.

Para ello, en cuanto a la determinación del puesto teletrabajable, ya sea total o parcial, se toma en cuenta aquellos en los que los/as servidores/as civiles pueden realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, a través de medios telemáticos, siempre que se garantice la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y la confidencialidad de la información.

A modo enunciativo y no limitativo, se consideran teletrabajables las funciones o tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, redacción y corrección de documentos, gestión de sistemas de información y comunicaciones, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios electrónicos y propuestas de resolución de recursos administrativos, atención al público siempre que se realice mediante canales virtuales (correo electrónico, teléfono/celular y/o comunicación con uso de internet o redes sociales), entre otros similares. Las funciones enunciadas no conllevan la aplicación automática del teletrabajo para quienes las realizan.

En ningún caso podrán desempeñarse en modalidad de teletrabajo, ya sea total o parcial, aquellos puestos cuyo desempeño solo quede garantizado con la presencia física del/de la servidor/a civil, aquellos que no puedan ser supervisados de forma remota, o no puedan ser supervisados a través de actividades y/o productos, o aquellos que requieran de disponibilidad para su prestación inmediata y no programable. Finalmente, no podrán ser objeto de teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajo total, los puestos que realizan funciones directivas así como el personal de confianza.

- ***Sobre el Plan de Implementación del Teletrabajo***

En el sector público, cada entidad aprueba, mediante resolución, su Plan de Implementación del Teletrabajo. Dicho Plan de Teletrabajo se formula de acuerdo a las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento tecnológico de la entidad pública y contiene, al menos, los siguientes aspectos:

- Criterios de identificación de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en la prestación de los servicios públicos.
- Requisitos del/de la servidor/a solicitante, el procedimiento de solicitudes y modalidades de teletrabajo.
- El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades.
- Medios tecnológicos para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.

- La duración del Plan de Teletrabajo, que no puede ser menor a un (1) año.
 - A partir de lo establecido en el Plan de Teletrabajo, la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, publica el listado de puestos teletrabajables.
 - Al término del Plan de Implementación de Teletrabajo, las entidades públicas evalúan los objetivos alcanzados en el plan, a fin de incorporar criterios de mejora continua en la formulación del siguiente Plan de Implementación de Teletrabajo.
- ***Sobre la provisión de equipos tecnológicos y servicio de acceso a internet en el sector público***

En el sector público, la entidad pública proporciona a los/as servidores/as civiles que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad. Estos medios consisten en un equipo informático, que podrá inclusive ser de uso en las jornadas de carácter presencial, y que cumpla con la finalidad de facilitar una solución única de equipamiento y conectividad al/ a la servidor/a civil.

En el caso de que la entidad no disponga de equipos suficientes y/o de servicio de acceso a internet, podrá realizarse la prestación de servicios utilizando los equipos personales y/o servicios de acceso a internet del/de la servidor/a civil, previa petición de la entidad y con consentimiento expreso del servidor/a civil solicitante y siempre que sea compatible con los estándares de seguridad de la entidad. El uso de equipos personales y/o servicio de internet para el teletrabajo no conlleva a derecho a compensación alguno.

Ahora bien, si la entidad contase con equipos tecnológicos y/o servicio de acceso a internet pero estos no son suficientes para todos los/as servidores/as civiles que realizan teletrabajo, la entidad debe otorgarlos en orden de prelación a quienes perciban menor remuneración mensual.

Cabe precisar que los medios otorgados por la entidad pública no se podrán emplear para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios que justificaron su entrega; y los/as servidores/as civiles receptores de los mismos garantizan su uso y custodia con la debida diligencia, bajo responsabilidad. El/la teletrabajador/a no podrá requerir que la entidad le entregue por duplicado equipos informáticos para la realización de jornadas con actividad presencial.

En esa línea, los/as servidores/as civiles contarán con los mecanismos necesarios que les permitan identificarse y firmar de forma electrónica, de acuerdo a lo que establezca cada entidad. El órgano o unidad orgánica correspondiente brinda al/a la teletrabajador/a el acceso a las aplicaciones y

recursos tecnológicos necesarios, estableciendo los sistemas que garanticen la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la comunicación.

El/La teletrabajador/a podrá solicitar al personal de soporte tecnológico de la entidad para la atención a las incidencias que puedan producirse en los medios tecnológicos aportados, dentro de los horarios establecidos por la entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que, esta Dirección no adopta en la propuesta de Reglamento de la Ley, los puntos que se detallan a continuación, dado que son parte de la facultad normativa de SERVIR: a) requisitos del/de la servidor/a civil solicitante; b) pautas para la autorización del teletrabajo; c) tramitación de las solicitudes de acceso al teletrabajo; d) finalización del teletrabajo; suspensión del teletrabajo; reversión del teletrabajo; Supervisión, seguimiento y evaluación de las funciones realizadas por teletrabajo.

Sobre las situaciones especiales en el teletrabajo

El Reglamento establece que se consideran circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor a aquellos eventos de la naturaleza y/o causados por la persona que sean extraordinarios, imprevisibles e irresistibles que limiten, impidan y/o restrinjan la prestación de servicios de manera presencial.

En relación a la Declaración de Estado de Emergencia, se establece que esta se considera como tal cuando la misma restrinja el ejercicio de derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, haciendo así inviable la prestación servicios bajo la modalidad presencial.

Finalmente, se señala que, Se encuentran facultados para implementar las medidas previstas en el numeral 17.2 del artículo 17 de la ley, los/las empleadores/as públicos/as y privados/as dentro del ámbito geográfico que se ha dispuesto bajo Estado de Emergencia, siempre que se cumpla los supuestos descritos en el numeral anterior.

Sobre las Disposiciones Complementarias Finales

Como Primera Disposición Complementaria Final, se señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incorpora o adecua los lineamientos o servicios en sus políticas vigentes, según corresponda, para el desarrollo del teletrabajo en el ámbito privado.

Asimismo, se señala en una Segunda Disposición que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza la publicación anual sobre el número de puestos teletrabajables, según la actividad económica por edad, género y condición de discapacidad en el sector privado.

En una Tercera Disposición Complementaria Final se señala que, en coordinación con las entidades competentes, el MTPE publica cada año en su sede digital (<https://www.gob.pe/mtpe>) los valores actualizados referenciales para la compensación

de los servicios de internet y del consumo de energía eléctrica a los que hace referencia el artículo 23 del Reglamento.

En una Cuarta Disposición Complementaria Final se dispone mediante una Cuarta Disposición Complementaria Final que, en el marco de sus competencias, SERVIR emite las disposiciones que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.

En una Quinta Disposición Complementaria Final, se precisa que SERVIR publica anualmente un informe sobre la implementación del teletrabajo en las entidades públicas de acuerdo con el nivel de gobierno, género y condición de discapacidad. Para tal efecto, las entidades públicas remiten información sobre la aplicación del teletrabajo, la aprobación de los Planes de Implementación de Teletrabajo y la evaluación efectuada a su término, en el marco de lo establecido en el artículo 10-A del Decreto Legislativo N° 1023.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite trimestralmente la información de los teletrabajadores a SERVIR, obtenida a través de la planilla electrónica, de acuerdo a lo previsto en el numeral 14.2 del artículo 14 de la Ley.

Finalmente, en una Sexta Disposición Complementaria Final, se indica SERVIR desarrolla los criterios aplicables en la determinación de los puestos teletrabajables en el sector público, y publica la relación de otros puestos y/o funciones similares en su sede digital (<https://www.gob.pe/servir>)

Sobre las Disposiciones Complementarias Modificadorias

A través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria se modifican los numerales 24.16, 24.17 y 24.19 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.16 Aplicar el cambio de modalidad **del/de la trabajador/a** convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz previsto en el artículo 9 y las situaciones especiales establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento.

24.17 Aplicar la reversión **o el cambio de modalidad de la prestación del servicio** sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.

[...]

24.19 No cumplir con el pago **oportuno** de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el/la teletrabajador/a.

[...].

Asimismo, se incorporan los numerales 23.12 y 23.13 al artículo 23; los numerales 24.27, 24.28, 24.29, 24.30, 24.31 y 24.32 al artículo 24; y el numeral 25.29 y 25.30 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR:

«Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

[...]

23.12 Impedir la concurrencia del/ de la teletrabajador/a en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento.

23.13 No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento».

«Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.27 No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del/de la teletrabajador/a.

24.28 No cumplir con otorgar al/a la teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.

24.29 Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores

24.30 Impedir que el/la teletrabajador/a decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del/de la teletrabajador/a.

24.31 No cumplir con el uso ético de las tecnologías digitales y los datos personales, según las disposiciones normativas en materia de protección de datos personales.

24.32 No sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio».

«Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

25.29 No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del/de la teletrabajador/a, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.

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

Respecto al numeral 24.16 del artículo 24 del RLGIT, dicha modificación se realiza conforme al artículo 9, numeral 9.4; artículo 16, numeral 16.1 y artículo 17 de la Ley del Teletrabajo. De esta manera, la modificación al numeral 24.16 del artículo 24 del RLGIT busca precisar que solo de manera excepcional y por los supuestos establecidos en la Ley del Teletrabajo, debidamente sustentados, el empleador puede determinar la realización del teletrabajo, manteniendo vigente la premisa general que el cambio de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa no puede realizarse sin su consentimiento.

Por otro lado, respecto a la modificación introducida en el numeral 24.17 del artículo 24 del RLGIT, esta se debe a que la Ley del teletrabajo determina en su artículo 9 que el teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, así como el empleador puede variar la modalidad de la prestación de las labores de manera presencial a teletrabajo, o viceversa, sujetándose en ambos casos a los requisitos señalados por la Ley de Teletrabajo.

Asimismo, lo expuesto con anterioridad guarda concordancia con el artículo 3, numeral 3.2 de la Ley del Teletrabajo, el cual señala en el inciso a) que el teletrabajo se caracteriza, entre otros, por ser de carácter voluntario y reversible.

En cuanto a la modificación a que se refiere el numeral 24.19 al artículo 24 del RGLIT, esta se sustenta en lo dispuesto en el artículo 8, numeral 8.4 y el artículo 19, numeral 19.1 de la Ley del Teletrabajo.

En lo concerniente a la incorporación del numeral 23.12 del artículo 23 del RLGIT, se infracciona la conducta de impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones

del centro de trabajo para la realización de actividades previstas en el artículo 13 de la Ley del Teletrabajo.

Sobre la incorporación del numeral 23.13 del artículo 23 del RLGIT, se busca evitar la omisión de consignación de datos mínimos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, los cuales permiten al teletrabajador informarse sobre las condiciones de trabajo con las que desempeña sus labores. Estos requisitos están previstos en el artículo 12 de la Ley de Teletrabajo.

Respecto a la incorporación del numeral 24.27 del artículo 24 del RLGIT, se busca evitar el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador sobre la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del teletrabajador; obligación que se sustenta en el artículo 8, numeral 8.4 de la Ley del Teletrabajo; además, el artículo 8, numeral 8.4 guarda concordancia con el numeral 19.1 del artículo 19 de la referida ley.

Asimismo, el numeral 19.5 del mismo artículo determina que el empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso a la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además el soporte tecnológico vía remota.

En tal sentido, la incorporación del numeral 24.27 del artículo 24 del RLGIT busca garantizar el cumplimiento del otorgamiento de las condiciones de trabajo necesarias para que el teletrabajador pueda desarrollar sus funciones de manera idónea.

Por otro lado, respecto a la incorporación del numeral 24.28 del artículo 24 del RLGIT se proscribe que el empleador no otorgue al teletrabajador aquellos beneficios que venía percibiendo ya sea por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los trabajadores que laboren bajo la modalidad presencial. Este derecho se encuentra establecido en el artículo 6, numeral 6.1 y el artículo 8, numeral 8.1 de la Ley del Teletrabajo.

Respecto a la incorporación del numeral 24.29 al artículo 24 del RGLIT, se busca evitar aquella conducta del empleador que modifique la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios sociolaborales y demás condiciones laborales que hayan sido obtenidas con anterioridad por ley, reglamento, convenio colectivo o por cualquier otra norma, así como los adoptados en conciliación o mediación. Esta se sustenta en lo dispuesto en el artículo 9, numeral 9.1 de la Ley del Teletrabajo.

En lo concerniente a la incorporación del numeral 24.30 al artículo 24 del RGLIT, se busca evitar aquella conducta del empleador que impida que el teletrabajador decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, ello de conformidad a lo establecido en los numerales 11.1 y 11.2 del artículo 11 de la Ley del Teletrabajo.

Se considera importante indicar lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala sobre el teletrabajo¹³, que esta labor puede llevarse a cabo en diferentes locaciones, fuera del centro del centro de trabajo predeterminado.

Cabe precisar que frente a la libre elección del teletrabajador de lugar donde desarrolla el teletrabajo, se establece dos excepciones a su libre elección: i) cuando el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, y ii) cuando el lugar o lugares represente un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador. Ello de conformidad con el artículo 3, numeral 3.2, inciso f, el cual determina que el lugar donde se realiza el teletrabajo debe contar con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, y el artículo 11, numeral 11.2 que concede al empleador el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar de habitual de teletrabajo; respectivamente.

Por lo señalado, la incorporación de la nueva infracción garantiza la libertad del teletrabajador de decidir el lugar o lugares de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo siempre que en el lugar existan las condiciones digitales, de comunicación y de seguridad necesarias para el desempeño de sus funciones.

Sobre la incorporación del numeral 24.31 al artículo 24 del RGLIT, se busca evitar cualquier tipo de conducta que desproteja los datos personales del teletrabajador, debido a la naturaleza de las labores que ejerce y el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). Esta responde a lo establecido en los numerales 24.1 del artículo 24 de la Ley del Teletrabajo.

Asimismo, este responde a lo establecido en el Decreto de Urgencia 007-2020, que determina las medidas que resultan necesarias para garantizar la confianza de las personas en su interacción con los servicios digitales prestados por las organizaciones del sector privado en el territorio nacional. En ese sentido, el numeral 12.1 del artículo 12 precisa que las organizaciones del sector privado administran los datos, en especial los datos personales, biométricos y espaciales, como activos estratégicos, garantizando que estos se generen, compartan, procesen, acceden, publiquen, almacenen, conserven y pongan a disposición durante el tiempo que sea necesario y cuando sea apropiado, considerando las necesidades de información, uso ético, transparencia, riesgos y el estricto cumplimiento de la normatividad en materia de protección de datos personales, gobierno digital y seguridad digital.

Asimismo, señala en el numeral 12.2 del referido artículo que las organizaciones del sector privado promueven y aseguran el uso ético de tecnologías digitales, el uso intensivo de datos, como internet de las cosas, inteligencia artificial, ciencia de datos, analítica y procesamiento de grandes volúmenes de datos. Por último, la norma señala que el tratamiento de datos personales debe cumplir la legislación de la materia emitida por la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.

¹³ OIT(2020), COVID-19: Guidance for labor statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.
https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Sobre la incorporación del numeral 24.32 al artículo 24 del RGLIT, se busca garantizar que el teletrabajador tome conocimiento de las razones objetivas que motivaron la denegatoria de la solicitud que presentó ante el cambio de modalidad de la prestación de servicios, proscribiendo aquella conducta arbitraria y/o injustificada por la que se deniegue el derecho al teletrabajo cuando la razones así lo justifiquen.

Finalmente se proscribe el ejercicio abusivo del poder de dirección que ejerce el empleador frente a las solicitudes de cambio de modalidad. La presente infracción encuentra sustento en lo establecido en el artículo 9, numeral 9.3 de la Ley del Teletrabajo.

Sobre a la incorporación del numeral 25.29 al artículo 25 del RLGIT, dicha infracción busca proteger la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del teletrabajador sin su consentimiento y siempre que no sean exigidas por la naturaleza de las labores que desempeña; proscribiendo aquellas conductas invasivas a la esfera de la intimidad personal y/o familiar del teletrabajador. La protección de este derecho se sustenta a lo establecido por el artículo 5, artículo 6, numeral 6.4 de la Ley del Teletrabajo.

Respecto a la incorporación del numeral 25.30 al artículo 25 del RLGIT, se busca proscribir toda aquella conducta que tenga por objeto no respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo; por el contrario, se busca garantizar la protección de las jornadas máximas permitidas por la Constitución Política y normas sobre la materia o las que se han establecido de forma convencional entre el empleador y el teletrabajador. Este derecho se sustenta en lo establecido por el artículo 6, numeral 6.3; artículo 8, numeral 8.5; artículo 22, numeral 22.1 y numeral 22.2 de la Ley del Teletrabajo.

En suma, la incorporación de este apartado sobre infracciones garantiza el tiempo de descanso del teletrabajador y permite conciliar la vida laboral, personal y familiar.

II. ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

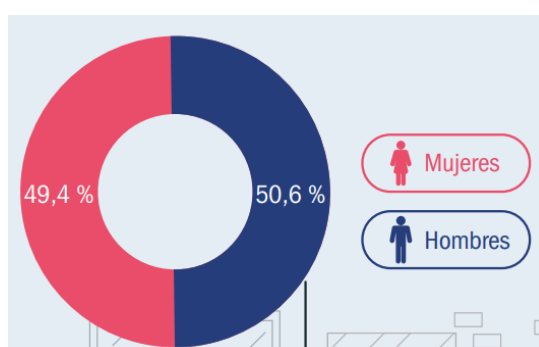
La aplicación de lo establecido a través del presente Decreto Supremo no genera gastos adicionales en el Presupuesto del Sector público, toda vez que se realizarán con cargo al presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Al respecto, corresponde estarse a lo indicado en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley, que indica que las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

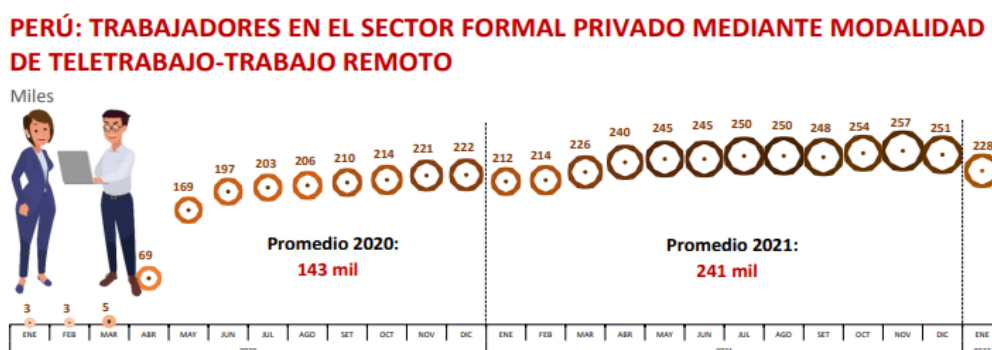
Asimismo, las competencias que correspondan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como a los sectores involucrados en la elaboración del proyecto de Reglamento, serán ejercidas utilizando los recursos disponibles conforme a las normas presupuestales.

En atención a que, el Reglamento tiene por objeto reglamentar la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, la propuesta tendrá un impacto positivo en el mercado laboral, ya que se fomentará el uso de esta figura de acuerdo a la creciente incidencia en el trabajo de las nuevas tecnologías y a las condiciones de vida de la población peruana, con un marco normativo que promueve el trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral; esto es, favoreciendo especialmente a trabajadores con discapacidad, trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia, y trabajadores con responsabilidades familiares.

Cabe precisar que, en relación a los datos del perfil del teletrabajador en el mercado laboral peruano, existe un alto porcentaje de mujeres que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto. A mayor referencia, para el 2020, en Lima Metropolitana¹⁴, los trabajadores en el sector privado formal bajo modalidad de teletrabajo-trabajo remoto se estimaron en 109 mil 722 trabajadores en promedio, de los cuales el 50,6% fueron hombres y el 49,4% mujeres:



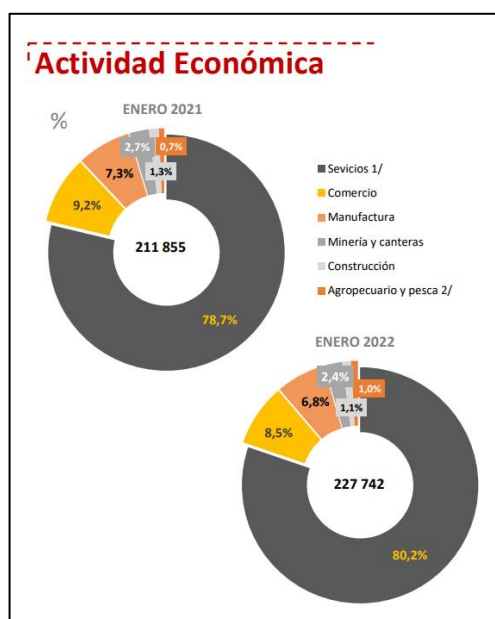
Adicionalmente, de acuerdo con el “Informe mensual del empleo formal privado: Perú, ¿y cómo vamos?”, respecto a la cantidad de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, debe tenerse en cuenta que, en enero de 2022, la cantidad de teletrabajadores registrados en Planilla Electrónica fue de aproximadamente 228 mil, lo que representó un incremento de 7,5%, respecto al mismo mes del año anterior. Los trabajadores bajo la condición de teletrabajo representaron 6% del total de trabajadores en el sector formal privado:



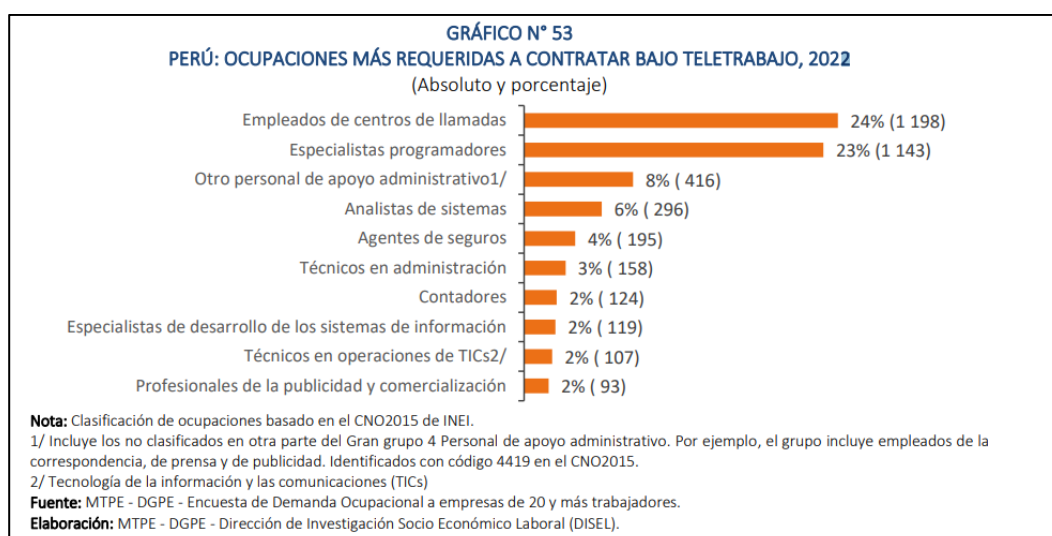
¹⁴ Infografía N° 9 – 2021 elaborada por el MTPE-DRTPELM-Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de Lima Metropolitana.

De acuerdo con el señalado informe, según actividad económica, servicios concentró el 80,2% (182 mil puestos de trabajo) del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo y/o trabajo remoto, registrados en la Planilla Electrónica; en tanto que comercio concentró solo el 8,5% (19 mil) y manufactura el 6,8% (15 mil).

Con relación a la participación sobre el total de trabajadores de cada actividad económica, la situación de teletrabajo y/o trabajo remoto absorbe al 10,0% del total de puestos de trabajo en la actividad relacionada a los servicios. Asimismo, en comercio alcanzó el 3,1% de puestos de trabajo y en manufactura el 2,8%.



Aunado a ello, debe repararse que, de acuerdo a la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2022, realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las empresas que contratarían teletrabajadores para el año 2022, lo harían para que se desempeñen, principalmente, como empleados de centros de llamadas (1 198 puestos) y los Especialistas programadores (1 143 puestos):



En ese contexto, considerando que el teletrabajo se orienta, entre otros principios, a promover la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar del trabajador, el fomento del uso de esta modalidad de prestación de servicios beneficiaría especialmente a las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia; así como, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten de su cuidado, por ejemplo, niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares que padezcan de enfermedad o hayan sufrido un accidente.

Sobre esto último, la Organización Internacional del Trabajo señala que *“las medidas que facilitan la conciliación entre vida laboral y familiar implican organizar los sistemas y procesos del trabajo de modo de que se facilite el día-a-día de los/as trabajadores/as”*¹⁵. En tal sentido, una de las alternativas para la organización del tiempo de trabajo es el teletrabajo.

De otro lado, considerando que el teletrabajo se caracteriza por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y por no requerir la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, encontramos que esta modalidad presenta ventajas adicionales para aquellos trabajadores con discapacidades físicas que tienen dificultades de movilidad, por cuanto la prestación de labores a distancia evitaría o reduciría considerablemente las barreras existentes en relación a la movilidad y a la accesibilidad de las rutas de trabajo. De este modo, el teletrabajo puede representar una opción para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad y fomentar su participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

Al respecto, un estudio elaborado por Red2Red Consultores en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006, titulado *“La movilidad geográfica de las personas con discapacidad y la accesibilidad de las rutas de trabajo”*, se refiere a la modalidad del teletrabajo como una alternativa a la necesidad de realizar los desplazamientos entre el lugar de residencia y el centro de trabajo:

“El teletrabajo se ha venido proponiendo como una fórmula atractiva, y provista de grandes ventajas en relación a la movilidad y a la accesibilidad, también orientada a facilitar el trabajo de las personas con discapacidad y fomentar su integración social. La principal ventaja que puede aportar para las personas con discapacidad, además de las ya comentadas para el conjunto de la población, es la posibilidad de evitar las barreras existentes en los entornos laborales y en los trayectos con bajos niveles de accesibilidad.”

A través de las nuevas tecnologías se pueden superar desplazamientos costosos o dificultosos, esquivar las barreras que presente el entorno o suplir ciertas limitaciones causadas por la discapacidad. En resumen, la mejora que puede suponer la extensión del teletrabajo es fomentar el empleo a un mayor

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas. Oficina Subregional para el Cono Sur, 2009, pp. 3.

número de personas con discapacidad mediante la utilización de innovaciones tecnológicas y el planteamiento de una organización del trabajo distinta.”¹⁶

Este mismo estudio contiene los resultados de una encuesta que permite conocer la valoración del teletrabajo por parte de las personas con discapacidad, mostrando en su mayoría una opinión bastante favorable a esta modalidad de prestación de servicios:

“(…) Destaca la alta proporción de personas con movilidad reducida (personas en silla de ruedas) que consideran el teletrabajo especialmente adecuado para personas con dificultades de movilidad (61,5%). Las personas con otro tipo de discapacidad física también señalan de forma destacada que el teletrabajo es idóneo para personas con problemas de movilidad (29,4%), pero en mayor medida se señala la importancia de combinar este tipo de trabajo a distancia con jornadas presenciales en el centro de trabajo (30,6%). Entre las personas con discapacidad auditiva existe también una alta consideración hacia el teletrabajo en el sentido de que un 38,1% lo concibe como una fórmula muy adecuada para las personas con discapacidad en general. El 31,7% de las personas con discapacidad visual consideran que el teletrabajo es adecuado para las personas con dificultades de movilidad.”¹⁷

El teletrabajo aparece constituye una fórmula adecuada para hacer frente a las barreras que las personas con discapacidad encuentran a la hora de realizar sus desplazamientos entre el lugar de residencia y el centro de trabajo; y, de este modo, promover las oportunidades de empleo para este sector de la población. Todo ello sin perjuicio, claro está, de las acciones que la sociedad debe emprender a fin de mejorar la accesibilidad y la movilidad en los trayectos entre el lugar de residencia y el centro de trabajo de las personas con discapacidad.

De lo expuesto, se tiene que el teletrabajo beneficiará especialmente a las trabajadoras gestantes y en periodo de lactancia, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten de su cuidado, y a los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad.

III. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

a) Sobre el tipo de la propuesta normativa

En el presente apartado, en el marco del cumplimiento de lo previsto en el artículo 10 del Reglamento de la Ley Marco para la producción y sistematización legislativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, se precisa que el tipo de norma es una que complementa la legislación vigente.

b) Con relación a la Constitucionalidad y legalidad de la propuesta normativa

¹⁶ M.L. VELASCO GISBERT, R. MURIEL CARRRASCO, J. JAMBRINA LÓPEZ y D. VÁZQUEZ ROLLAND. La movilidad geográfica de las personas con discapacidad y la accesibilidad de las rutas de trabajo. Red2Red Consultores, 2009, pp. 120-121.

¹⁷ Ídem, p. 118.

A nivel constitucional, la actual Carta Magna establece en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 del mismo cuerpo normativo contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

El Convenio N° 183, Convenio sobre la protección de la maternidad, señala que los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

El Convenio N° 159, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo señala en su artículo 3 que deberán asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

El Convenio N° 156, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, señala en su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

En esa línea, se publicó la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, que establece nuevas disposiciones para los empleadores y trabajadores en relación con esta modalidad de servicios, derogando la Ley N° 30036 con la finalidad de garantizar el trabajo decente de los actuales trabajadores en modalidad remota en caso de que sus empleadores consideren continuar usando la figura del trabajo no presencial.

c) La coherencia de la propuesta con el resto de la normativa vigente en el ordenamiento jurídico nacional y con las obligaciones de los tratados internacionales ratificados por el Estado

Los artículos 22 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establecen que toda persona tiene derecho al trabajo, a la seguridad social, a una remuneración equitativa y suficiente por el servicio prestado, así como el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De igual forma, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que cada Estado Parte reconoce el derecho a trabajar, así como la obligación de orientar, preparar programas, normas o técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico y ocupación plena y productiva de la persona humana.

El presente Reglamento tiene por finalidad reglamentar la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, y modificar los numerales 24.16, 24.17 y 24.19 del artículo 24 del

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR:

Texto vigente	Texto modificado
<p>«Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>[...]</p> <p>24.16 Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.</p> <p>24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.</p> <p>[...]</p> <p>24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador..</p> <p>[...]».</p>	<p>«Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>[...]</p> <p>24.16 Aplicar el cambio de modalidad del/ de la trabajador/a convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz previsto en el artículo 9 y las situaciones especiales establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento.</p> <p>24.17 Aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.</p> <p>[...]</p> <p>24.19 No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el/la teletrabajador/a.</p> <p>[...]».</p>

Finalmente, incorpora los numerales 23.12 y 23.13 al artículo 23; los numerales 24.27, 24.28, 24.29, 24.30, 24.31 y 24.32 al artículo 24; y el numeral 25.29 y 25.30 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR:

«Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

[...]

23.12 Impedir la concurrencia del/ de la teletrabajador/a en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento.

23.13 No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento».

«Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.27 No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del/de la teletrabajador/a.

24.28 No cumplir con otorgar al/a la teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.

24.29 Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores

24.30 Impedir que el/la teletrabajador/a decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del/de la teletrabajador/a.

24.31 No cumplir con el uso ético de las tecnologías digitales y los datos personales, según las disposiciones normativas en materia de protección de datos personales.

24.32 No sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio».

«Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

25.29 No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del/de la teletrabajador/a, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.

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