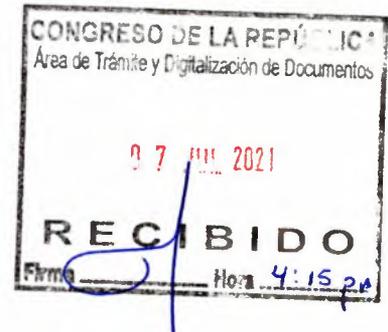


- CIENCIA...



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

OFICIO N° 408 -2021 -PR

Lima, 07 de julio de 2021

Señora

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN
 Presidenta a.i. del Congreso de la República
 Presente.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Autógrafa de Ley del teletrabajo. Al respecto, estimamos conveniente observar la misma por lo siguiente:

Comentarios sobre el artículo 1 de la Autógrafa

1. El artículo 1 de la Autógrafa de Ley señala que tiene por objeto *"regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, y promover políticas públicas para garantizar su implementación progresiva"*. Al respecto, es preciso mencionar que el teletrabajo cumple su finalidad cuando se desarrolla dentro del marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, **lo cual debería haberse incluido expresamente en este artículo**. Ello se sustenta en el deber del Estado y de las entidades privadas de implementar acciones que permitan a las personas conciliar y armonizar sus responsabilidades familiares y su derecho al trabajo, de conformidad a lo señalado en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1408 sobre fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, modificado por Decreto Legislativo N° 1443. Igualmente, en el marco de la actual Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR.

Comentarios sobre el artículo 6 de la Autógrafa

2. En el numeral 6.1 de la Autógrafa se reconocen los mismos derechos y obligaciones entre un trabajador presencial y un teletrabajador, exceptuándose en el último párrafo lo referido a la asistencia al centro de labores. No obstante, la Autógrafa no ha considerado que existen condiciones de trabajo como movilidad, racionamiento, uniformes, entre otros propios del trabajo presencial, que son entregados cuando la actividad laboral es en esa modalidad. **En tal sentido, no se podría otorgar estas mismas condiciones a los teletrabajadores, por lo que también deberían quedar exceptuadas.**
3. El numeral 6.3 de la Autógrafa se refiere a las modalidades de contratación que pueden utilizarse para el caso del teletrabajador y señala además que, para los casos de cambio de modalidad de prestación de labores (de la labor convencional al teletrabajo o viceversa), el procedimiento de los acuerdos es establecido en el reglamento de la norma. Al respecto, el artículo 8 de la Autógrafa admite supuestos de variación unilateral, a pedido del trabajador o teletrabajador, o del empleador, de la modalidad de prestación de servicios; por tanto, debería hacerse una referencia directa al mencionado artículo 8, dentro del texto del artículo 6 de la autógrafa de ley.

Por otro lado, respecto al término "procedimiento de los acuerdos" que contiene el numeral 6.3 de la norma propuesta, esta puede llevar indebidamente a entender que el

cambio de la modalidad de prestación de servicios es un procedimiento administrativo. Sobre lo señalado, se propone la siguiente redacción (se muestran los cambios en negrita):

“6.3 Para la contratación del teletrabajador se utiliza todas las modalidades de contratación. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar como información documentada; el documento puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad y, cuando corresponda, su confidencialidad. Para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, **se requiere acuerdo entre las partes, sin perjuicio de los supuestos de variación unilateral previstos en el artículo 8**”.

Comentarios sobre el artículo 7 de la Autógrafa

4. El numeral 7.1 de la Autógrafa establece un tratamiento particular para el sector privado, precisando que los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador y que cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de internet, el empleador tiene la obligación de compensarlos.

Como se observa, la medida analizada impone exigencias específicas aplicables al empleador en el mercado laboral privado que limitan el alcance de las posibilidades de libre acuerdo entre trabajador y empleador, en tanto la Autógrafa de Ley no admite la posibilidad de que los agentes privados puedan acordar la pertinencia o no de proveer y/ o compensar por el uso de equipos y consumo de servicios necesarios para el teletrabajo.

Al respecto, resulta necesario resaltar que el teletrabajo provee beneficios potenciales para ambas partes de la relación laboral: **(i)** para el empleador, por la reducción de costos por uso y mantenimiento de inmuebles y **(ii)** para el trabajador, por la disminución de costos monetarios y no monetarios por traslado al centro laboral. Por tanto, es viable que empleador y trabajador puedan adoptar libre y eficientemente acuerdos sobre la responsabilidad con respecto a los equipos y servicios requeridos para el teletrabajo sin necesidad de que la legislación predetermine una asignación particular de costos, más aun considerando las heterogeneidades existentes entre preferencias y productividad laboral de los trabajadores, así como entre modelos de negocio, productividad y cultura organizacional de las empresas.

En efecto, la medida analizada que asigna por ley al empleador la responsabilidad de los costos de equipos y servicios para la implementación de teletrabajo puede desincentivar el uso del teletrabajo, en tanto el libre acuerdo entre trabajador y empleador sobre la materia —que pretende impedir la propuesta normativa— puede viabilizar el uso del teletrabajo y, a su vez, generar eficiencias y beneficiar a ambas partes.

Más aun, dado que la disposición materia de análisis no contempla las diferencias en capacidad económica y productividad según tamaño de empresas, la Autógrafa de Ley desincentiva de forma especial el uso del teletrabajo en la MYPE, en tanto que las empresas de menor tamaño —en promedio— tendrán mayor dificultad para asumir los gastos de implementación de la modalidad laboral no presencial dada su baja productividad relativa, reflejado principalmente en un mayor nivel de costo laboral explicado por el financiamiento de los equipos y servicios necesarios para el teletrabajo,

el cual no estaría necesariamente cubierto por la productividad.

Corresponde señalar, asimismo, que en países de la región como Colombia que recientemente han implementado legislación sobre la materia se permite como primera alternativa que los trabajadores puedan disponer de sus propios equipos para realizar el teletrabajo mediante acuerdos con sus empleadores, sin establecer un tratamiento diferenciado para segmentos particulares del mercado laboral.

Por las razones expuestas, con el objetivo de que la iniciativa legislativa no desincentive el uso del teletrabajo, **se considera necesario que el numeral 7.1 de la Autógrafa de Ley reconozca la posibilidad de libre acuerdo entre empleador y trabajador para la asignación de la responsabilidad de provisión de los equipos tecnológicos y servicios de acceso a internet necesarios para la realización del teletrabajo.**

Comentarios sobre el artículo 8 de la Autógrafa

5. El numeral 8.2 de la Autógrafa de Ley señala que el empleador en uso de su facultad directriz y razones debidamente sustentadas en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, estableciendo de esta forma las condiciones generales para que un empleador considere cambiar a un trabajador de modalidad presencial a teletrabajo o teletrabajo a presencial, a criterio y sustento del empleador.

No obstante, conforme lo señalado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)¹, el solo cumplimiento de las metas y objetivos institucionales no puede ser causa suficiente para variar unilateralmente la modalidad de prestación de servicios, en razón que dicha variación debe tratarse de un supuesto excepcional, a fin de garantizar una debida protección de los derechos del teletrabajador y evitar así la eventual adopción de medidas que le resultarían perjudiciales, considerando que si bien los objetivos y metas institucionales son establecidos por el empleador en el ejercicio de su poder de dirección o ius variandi, sin embargo, no es un derecho absoluto, sino una facultad limitada que debe ejercitarse sin desmedro de los derechos del trabajador. Por ello, se propone la siguiente redacción para el numeral 8.2 (se muestran los cambios en negrita):

“8.2 El empleador, **excepcionalmente**, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador va a contar con la capacitación adecuada, equipamiento tecnológico y las facilidades necesarias para la prestación del servicio, conforme a las reglas establecidas en el artículo 7”.

6. Por su parte, en el numeral 8.3 de la Autógrafa se señala que el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de la prestación de labores que ejecutaba con anterioridad sujeto a la ocurrencia de dos supuestos específicos alternativos (si se acredita que no se alcanzó los objetivos de la actividad o se requiere

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Este señala que “(...) El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, **dentro de criterios de razonabilidad** y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”. (énfasis agregado)

inexorablemente de la presencia física de trabajador) lo cual constituye una restricción no justificada al uso de la facultad directriz del empleador que reconoce la Autógrafa de Ley.

Al respecto, la propuesta normativa no presenta sustento técnico para aplicar mayores exigencias para determinar la transición desde el teletrabajo al trabajo presencial; lo que en la práctica implica restricciones para la dinámica del mercado laboral dentro de una empresa, con potencial perjuicio para la eficiencia productiva y desincentivo por el uso del teletrabajo, en perjuicio de la población que se pretende beneficiar.

Así, la Autógrafa de Ley introduce incertidumbre en el mercado laboral para la adopción y permanencia del teletrabajo en tanto el empleador deberá acreditar necesariamente alguno de los supuestos específicos que plantea el numeral 8.3 mencionado en caso considere necesario que un trabajador transite del teletrabajo a la labor presencial.

En efecto, a manera de ejemplo, si la empresa en la aplicación del teletrabajo identifica limitaciones que son complejas de superar (p.e. monitoreo) y/ o que su implementación requiere de mayor tiempo, no podrá necesariamente retornar a la forma de trabajo presencial en el corto plazo sino que tendrá que esperar que los riesgos y costos se materialicen de forma que pueda acreditar que los objetivos planteados no se alcanzaron y/ o que es imprescindible la labor presencial.

En este escenario, la restricción de acreditación de alguno de los supuestos específicos que plantea el numeral 8.3 bajo análisis incrementa los riesgos y costos de la aplicación del teletrabajo, en tanto obliga al empleador a demostrar que continuar con el trabajo no presencial es perjudicial o inviable, por lo que menos empresas estarán dispuestas a implementar el teletrabajo ante la potencial rigidez para la dinámica de mercado laboral que supone adoptar esta modalidad de trabajo en los términos planteados por la propuesta analizada.

Como consecuencia, el numeral 8.3 de la Autógrafa de Ley desincentiva el uso del teletrabajo, con mayor incidencia en las empresas de menor tamaño como las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) que, en promedio, registran menor productividad laboral, lo que perjudicará la progresiva implementación del teletrabajo, **por lo que se recomienda eliminar esta disposición.**

7. Por otro lado, el numeral 8.5 de la Autógrafa de Ley menciona que el empleador, en uso de su facultad directriz y en base a la naturaleza del trabajo del teletrabajador, puede denegar la solicitud del trabajador sobre el cambio de modalidad de la prestación de labores, debiendo, además, sustentar las razones que motivan dicha denegatoria.

Al respecto, no debería acotarse como una razón que motiva la denegatoria a "la naturaleza del trabajo", toda vez que pueden presentarse situaciones, ya sea de orden logístico, técnico u otros que motiven de forma válida la denegatoria sobre el cambio de modalidad de la prestación en el servicio.

Por tanto, se considera apropiado proponer un plazo de respuesta por parte del empleador; de esta manera, transcurrido cierto tiempo, el trabajador tendría seguridad sobre el resultado de su solicitud de cambio de modalidad de prestación de labores, por lo cual se plantea la siguiente redacción para el numeral 8.5:

"8.5 El trabajador o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o

viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

Esta solicitud es respondida dentro del plazo de cinco (5) días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador, ésta se entiende denegada.”

Comentarios sobre el artículo 9 de la Autógrafa

8. El numeral 9.3 de la Autógrafa de Ley establece que *“Si la naturaleza de la función del teletrabajador lo permite, las partes pueden pactar que este distribuya libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de dicha jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral”*. Al respecto, consideramos que bastaría que dicha medida se sujete al acuerdo entre las partes, sin necesidad de condicionarlo a un supuesto impreciso como *“la naturaleza de las funciones del teletrabajador”*, lo cual podría dificultar la aplicación de esta medida de flexibilidad, **por lo que se propone eliminar esta frase inicial del numeral 9.3.**
9. El numeral 9.4 de la Autógrafa de Ley señala que *“En el sector privado, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de jornada laboral o labora a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados, debe ser reconocidos por el empleador”*.

Como se advierte, la disposición posibilita que el teletrabajador labore horas extras sin coordinación y autorización del empleador, y que este deberá reconocer el pago de esta jornada adicional, en tanto señala dos supuestos específicos para la generación de horas extra: **(i)** la labor después de la jornada laboral, sin especificar condición alguna para este caso, y **(ii)** la labor en fines de semana o feriados, a pedido del empleador.

De esta forma, la Autógrafa de Ley puede incentivar la generación de horas extra a discreción del teletrabajador, sin contar necesariamente con la solicitud y aceptación del empleador, el cual deberá pagar remuneraciones por horas extra que no han sido requeridas y aprobadas por este, lo que incrementará los costos laborales sin contar necesariamente con un sustento de ganancias de productividad, generando desincentivos para el uso del teletrabajo.

Cabe precisar que el pago de las horas extras implica un 25% más del valor por hora por las primeras 2 horas y 35% por las siguientes horas adicionales; por lo que la medida analizada supone un incremento significativo del costo laboral que no es viable en ausencia de justificación de incrementos del rendimiento laboral.

En este sentido, dado que la Autógrafa de Ley permitiría que las horas extra del teletrabajador se generen sin solicitud y consentimiento del empleador, introduce incentivos para la generación de un mayor costo laboral no sustentado en ganancias de productividad, riesgo que se exacerba en un escenario en que existen dificultades para monitorear el trabajo no presencial. Por lo tanto, con el objetivo de minimizar la generación de desincentivos para el uso del teletrabajo, **es necesario que se precise en el numeral 9.4 que toda hora extra debe ser siempre a solicitud del empleador.**

Comentarios sobre el artículo 10 de la Autógrafa

10. El numeral 10.3 de la Autógrafa de Ley señala que *“Para los teletrabajadores de dirección y confianza, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes, se establece un lapso diferenciado a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión”*.

Considerando que el legislador hace referencia a los trabajadores de confianza, es importante mencionar que el artículo 11 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo², aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, señala que: *“No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.”*

En esa línea, la doctrina ha precisado que *“hay personal que califica como de confianza, pero que sí se encuentra fiscalizado, esto es, sometido a un horario de trabajo, como ocurre con la secretaria del gerente general o con los analistas del área de contabilidad”*³.

Por tanto, no sería exacto agrupar en un solo apartado a los trabajadores de confianza y dirección, toda vez que estos últimos no están sujetos a fiscalización inmediata, mientras que los primeros pueden estarlo o no. Además, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación”*⁴.

En ese sentido, se recomienda suprimir la referencia a los trabajadores de confianza en el numeral 10.3. Asimismo, se sugiere que, en lugar de mencionar genéricamente que este grupo de trabajadores goza de un “lapso diferenciado” para ejercer el derecho a la desconexión digital, se recoja la regulación que prevé el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020⁵, consistente en un tiempo de desconexión de, al menos, doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. En tal sentido, se sugiere la siguiente redacción para el numeral 10.3:

“10.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.”

² Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

³ Toyama, Jorge (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica. P. 410.

⁴ Sentencia recaída en el Expediente N° 3501-2006-AA. Fundamento Jurídico N° 13.

⁵ Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 15 de marzo de 2020.

Comentarios sobre el artículo 11 de la Autógrafa

11. El literal f) del artículo 11 de la Autógrafa de Ley precisa que para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la convencional al teletrabajo, el empleador y el trabajador definen el tiempo de desconexión digital de la jornada laboral para los teletrabajadores de dirección y confianza, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes. Al respecto, en virtud de las razones ya expuestas, se sugiere la exclusión de los trabajadores de confianza de la citada disposición. Por ello, se propone la siguiente redacción para el literal f) del artículo 11:

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

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

Comentarios sobre el artículo 17 de la Autógrafa

12. El artículo 17 regula cuestiones de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo, señalando que la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), según corresponda, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo. Al respecto, no se precisa si estos lineamientos están referidos al sector público, al sector privado o a ambos.

En el supuesto que dichos lineamientos estén orientados al sector privado, los empleadores del sector privado, en la interacción digital con sus teletrabajadores, se encuentran en una mejor posición para establecer las disposiciones de seguridad sobre el uso de redes de comunicación, medidas y controles que consideren necesarias para la protección de su empresa y de la información que se genere con ocasión de la relación laboral. Por tanto, en lo que corresponde a esta materia de seguridad digital, no debería preverse una intervención estatal en las relaciones de teletrabajo del sector privado.

Ahora bien, en el supuesto que dichos lineamientos se encuentren orientados al sector público, conforme a las consideraciones ya expuestas, el MTPE no tiene atribuciones en materia de recursos humanos en el sector público, sino que estas corresponden a SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Estado, conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023⁶.

Por lo tanto, ya sea que estemos en cualquiera de los supuestos referidos, por las razones expuestas, debe excluirse la participación del MTPE del contenido del artículo 17 de la Autógrafa.

⁶ Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 21 de junio de 2008.

Comentarios sobre el artículo 20 de la Autógrafa

13. El artículo 20 señala que el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la Autógrafa es el Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el cual está a cargo del MTPE, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y los Gobiernos Regionales, conforme lo establecido en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y en el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-TR. No obstante, esta disposición colisiona y duplica las competencias asignadas a SERVIR, específicamente las atribuciones que dicha entidad tiene para la supervisión a las entidades del sector público en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, al asignar la inspección o supervisión del teletrabajo en el sector público a este Sistema.

Así, se vulnera el principio de coherencia normativa. Al respecto, toda propuesta normativa debe guardar coherencia con el marco competencial y la naturaleza distinta de los niveles de gobierno. La Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional correspondiente al Expediente N° 047-2004-AI/TC señala que:

“El ordenamiento jurídico implica un conjunto de normas vigentes vistas en su ordenación formal y en su unidad de sentido.

Dentro de todo ordenamiento se supone que hay un conjunto de conexiones entre diferentes proposiciones jurídicas: más aún, lo jurídico deviene en una normatividad sistémica ya que las citadas conexiones constituyen una exigencia lógico-inmanente o lógico-natural del sentido mismo [...]”.

En tal sentido, las propuestas normativas deben guardar coherencia con el marco normativo vigente, o justificar adecuadamente la excepción al mismo, teniendo en cuenta la naturaleza de las entidades y respetando las funciones asignadas a las instituciones y entidades públicas. **Por tanto, el artículo propuesto vulnera el principio de coherencia normativa, por lo que se sugiere su eliminación.**

Comentarios sobre el artículo 21 de la Autógrafa

14. El artículo 21 señala que la infracción a lo dispuesto por la propuesta de ley es considerada como muy grave, conforme a los lineamientos de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento. Al respecto, se advierte que dicha disposición no precisa las conductas específicas que podrían ser materia de sanción y correspondiente responsabilidad administrativa.

Cabe señalar que mediante Sentencia del 25 de abril de 2018, recaída en el Expediente N° 00020-2015-PI/TC y publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 26 de abril de 2019, el Tribunal Constitucional declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad contra diversas disposiciones de la Ley N° 29622 “Ley que modifica la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional”, interpuesta por el Colegio de Abogados de Arequipa, siendo en consecuencia inconstitucional el artículo 46 de la Ley N° 27785, incorporado por el artículo 1 de la Ley N° 29622, en su totalidad.

Conforme se advierte de los fundamentos del 49 al 56 de la referida Sentencia, el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad del artículo 46 de la Ley N°

27785 debido a que dicha disposición consignó términos genéricos e imprecisos en la tipificación de las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funciones, tales como: "el ordenamiento jurídico administrativo", "normas internas a la entidad a la que pertenecen", "disposiciones que integran el marco legal aplicable a las entidades", "disposiciones internas vinculadas a la actuación funcional del servidor o funcionario público", "principios, deberes y prohibiciones señalados en normas de ética y probidad de la función pública", "prohibido por ley o reglamento" y "desempeño de la función pública", vulnerando el sub principio de tipicidad o taxatividad, que a su vez forma parte del principio de legalidad reconocido en el artículo 2, inciso 24, literal d, de la Constitución.

En ese sentido, la tipificación de infracciones en materia de responsabilidad administrativa funcional que plantea la Autógrafa de Ley debe adecuarse a las exigencias establecidas por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes señalada; es decir, debe cumplir con el sub principio de tipicidad o taxatividad que forma parte del principio de legalidad.

Sobre el particular, el citado literal d) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución consagra el principio de legalidad en los términos siguientes:

“Derechos fundamentales de la persona

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.”

De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00020-2015-PI/TC, el tenor literal de la Constitución sugiere que dicho principio únicamente puede aplicarse en sede jurisdiccional; sin embargo, en reiterada jurisprudencia, el propio Tribunal Constitucional ha establecido que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador⁷.

El principio de legalidad en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada por la ley⁸. Ahora bien, no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad o taxatividad; el primero, garantizado por el literal d) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley; mientras que el segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta⁹.

⁷ Tal es el caso, por ejemplo, de la Sentencia recaída en el Expediente 2192-2004-AA/TC.

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA. Fundamento Jurídico N° 8.

⁹ Ibidem. Fundamento Jurídico N° 9.

Siendo ello así, el Tribunal Constitucional¹⁰ precisa que el subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, **estén redactadas con un nivel de precisión suficiente** que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.

Cabe anotar que el principio de tipicidad también se encuentra reconocido como uno de los principios de la potestad sancionadora administrativa, en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (TUO LPAG):

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, **salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.**

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.”

Este principio exige, entre otros aspectos, la certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables constitutivas de las infracciones administrativas, conforme al cual, las conductas sancionables administrativamente únicamente pueden ser las infracciones previstas expresamente mediante la identificación cierta de aquello que se considera ilícito para los fines públicos; en ese sentido, la norma legal debe describir específica y taxativamente todos los elementos de la conducta sancionable, reduciendo la vaguedad del enunciado sancionable de modo que tanto el administrado como la administración pública prevean con suficiente grado de certeza (lex certa) lo que constituye el ilícito sancionable¹¹.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00197-2010-PA/TC. Fundamento Jurídico N° 5.

¹¹ Morón, Juan Carlos (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS). 14° Edición. Lima: Gaceta Jurídica. pp. 419-420.

De otro lado, según señala el Tribunal Constitucional¹², los reglamentos pueden especificar o graduar las infracciones debidamente tipificadas en la ley; además señala que, en casos de remisión legal expresa es posible tipificar infracciones a través de normas reglamentarias. Agrega que, nada de ello puede interpretarse de manera tal que se permita la desnaturalización de los principios de legalidad y tipicidad o taxatividad, siendo admisible que en ocasiones, los reglamentos especifiquen o gradúen infracciones previstas de manera expresa en la ley; sin embargo, nada justifica que establezcan conductas prohibidas sin adecuada base legal o que, al desarrollar disposiciones legales generales o imprecisas, los reglamentos terminen creando infracciones nuevas subrepticamente.

Por ende, el artículo 21 de la Autógrafa de Ley, al plantear la tipificación de las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa disciplinaria utilizando los términos genéricos a los cuales se hizo referencia líneas arriba, incurrirían en el mismo defecto por el cual el artículo 46 de la Ley N° 27885 fue declarado inconstitucional, dado que tal redacción no permitiría determinar las normas cuya inobservancia configuraría infracción; tampoco permitiría identificar con exactitud cuáles son las conductas pasibles de sanción ni la clase de daño que deben producir las conductas para que sean pasibles de una sanción, contraviniendo el principio de legalidad reconocido en el literal d) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución y el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del TUO LPAG. **Por tal razón, se formula observación sobre este artículo, en tanto es abiertamente inconstitucional.**

Para la necesaria reformulación de este artículo, debe de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley General de Inspección del Trabajo, referido a que se debe analizar la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, a efectos de calificar las infracciones en los siguientes niveles: **(a) leves**, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales; **(b) graves**, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito formal, así como las referidas a la labor inspectiva; o **(c) muy graves**, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Asimismo, el nivel de gravedad de las infracciones cometidas por los sujetos inspeccionados debe determinarse de conformidad a ciertos criterios, que, de acuerdo a la doctrina, pueden ser: **(a)** la incidencia en el riesgo del trabajador respecto de su vida, integridad física y salud; **(b)** el incumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores; **(c)** la posibilidad de los trabajadores de disponer de sus beneficios de carácter irrenunciables; **(d)** el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos; **(e)** la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las vistas de inspección; y **(f)** el grado de formalidad de la empresa¹³.

Comentarios sobre la Sexta Disposición Complementaria Final de la Autógrafa

15. La Sexta Disposición Complementaria Final de la Autógrafa, a diferencia de su artículo 15, incluye al personal *“en período de lactancia y responsable del cuidado de niños”*.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00020-2015-PI/TC. Fundamentos Jurídicos N° 43 y 44.

¹³ Toyama, Jorge y Rodríguez, Fernando (2019). Manual de Fiscalización Laboral. Lima: Gaceta Jurídica. P. 330.

En esa línea, debería incluirse también al “*personal responsable del cuidado de personas adultas mayores con discapacidad*”, dado que la población adulta mayor es uno de los grupos más vulnerables que se ha afectado en este contexto de emergencia sanitaria por la COVID-19, y muchas de ellas presenta alguna discapacidad, por lo cual necesitan atención y cuidado de sus familiares.

A ese respecto, resulta relevante indicar que la participación de la familia en el cuidado y atención de la persona adulta mayor es un principio reconocido en el artículo 3 la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, así como un deber establecido en el artículo 7 de la Ley N°30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

Asimismo, tanto en el numeral 15.3 como en esta Disposición Complementaria final, debe corregirse la referencia a los “adultos mayores” por “personas adultas mayores”, de acuerdo con la Ley de la Persona Adulta Mayor.

Sobre las implicancias presupuestarias de las medidas que se adoptan en la Autógrafa

16. Si bien en el análisis costo-beneficio del Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, antecedente de la Autógrafa de Ley, y en su Segunda Disposición Complementaria Final se señala que las iniciativas no irrogan gasto al Estado, en el artículo 16 de la referida Autógrafa se menciona la creación de la Plataforma Nacional de Teletrabajo (Teletrabajo Perú), desarrollada, implementada y gestionada por la PCM, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, en coordinación con el MTPE y SERVIR, según corresponda, lo cual demandaría recursos adicionales al Tesoro Público para su implementación.

En lo que corresponde a los artículos relacionados al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, se identifica que los posibles costos relacionados de la propuesta normativa relacionados al Sector corresponderían a aquellos señalados en el numeral 10.4 y en el artículo 20 de la Autógrafa de Ley, las cuales indican lo siguiente:

“Artículo 10. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador
(...)”

10.4. Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador. (...)”

(...)”

Artículo 20. Inspección del teletrabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

(...)”

En tal contexto, los artículos referidos implicarían gastos derivados de las acciones fiscalización de la aplicación del contenido de la Autógrafa de Ley, que no son incluidos ni evaluados en el análisis costo-beneficio del Dictamen recaído en el Proyecto de Ley

N° 5408/2020-CR.

Asimismo, en el Dictamen no se incluye un análisis costo-beneficio en términos cuantitativos y cualitativos ni una evaluación presupuestaria que demuestre la disponibilidad de créditos presupuestarios en los pliegos involucrados para financiar la implementación de las medidas contenidas en la Autógrafa, conforme a los requisitos exigidos en los incisos 3 y 4 del numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 31085, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, que establece las reglas para la estabilidad presupuestaria.

Entonces, se formula observación a la Autógrafa, pues de implementarse en el presente Año Fiscal, se demandaría recursos adicionales al Tesoro Público, lo cual **(i)** contravendría el principio de equilibrio presupuestario, establecido en el artículo 78 de la Constitución y en el inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; y **(ii)**, siendo la Autógrafa de Ley de iniciativa congresal, violaría el artículo 79 de la Constitución, que establece que: *“Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear o aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto (...)”*.

Por las razones expuestas, se observa la Autógrafa de Ley, sin perjuicio de los textos alternativos propuestos y otras sugerencias, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,



FRANCISCO RAFAEL SAGASTI
HOCHHAUSLER
Presidente de la República

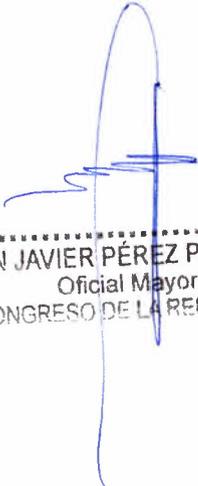


VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA
Presidenta del Consejo de Ministros

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 07 julio de 2021

Pase a la Comisión de Ciencia, Innovación
y Tecnología, con cargo de dar cuenta de
este procedimiento al Consejo Directivo.



YON JAVIER PÉREZ PAREDES
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

293

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, y promover políticas públicas para garantizar su implementación progresiva.

Artículo 2. Alcances de la Ley

2.1. La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.

2.2. La presente ley se aplica a todos los trabajadores de las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Artículo 3. Teletrabajo

3.1. El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. 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.

3.2. El teletrabajo se puede aplicar cuando así lo requieran las necesidades del empleador.

Artículo 4. Teletrabajador

4.1. Al trabajador que se encuentra bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo se le denomina teletrabajador.

4.2. El teletrabajador puede prestar sus labores en las siguientes modalidades:
a) De forma temporal o permanente.



- b) *De manera total o parcial.*
- c) *Dentro del territorio nacional o fuera de este.*
- d) *En el lugar donde acuerden las partes, siempre que se cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.*

Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo

- 5.1. *El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador.*
- 5.2. *Los elementos que tipifican el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo están establecidos en el reglamento.*

Artículo 6. Derechos y obligaciones laborales

- 6.1. *El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los establecidos para los trabajadores que laboran bajo la modalidad convencional, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo lo referido a la asistencia al centro de labores.*
- 6.2. *Es obligación del teletrabajador cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.*
- 6.3. *Para la contratación del teletrabajador se utiliza todas las modalidades de contratación. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar como información documentada; el documento puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad y, cuando corresponda, su confidencialidad. Para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, el procedimiento de los acuerdos entre empleador y teletrabajador están establecidos en el reglamento.*
- 6.4. *El reglamento regula los derechos y obligaciones que asume el teletrabajador.*



Artículo 7. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos



7.1. *En las instituciones y empresas del sector privado, los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. El teletrabajador es responsable del correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.*

Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos de trabajo y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador.



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



7.3. *La provisión de equipos tecnológicos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto por el artículo 50, “Ajustes razonables para personas con discapacidad”, de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.*

7.4. *El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y 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. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.*

7.5. *En el sector público, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.*

7.6. *Para el sector privado, el reglamento establece la forma como se efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.*

Artículo 8. Acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de labores

- 8.1. *Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia física del trabajador al centro de trabajo.*
- 8.2. *El empleador, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador va a contar con la capacitación adecuada, equipamiento tecnológico y las facilidades necesarias para la prestación del servicio, conforme a las reglas establecidas en el artículo 7.*
- 8.3. *El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de la prestación de labores que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo, o cuando las necesidades laborales requieran inexorablemente de la presencia física del trabajador.*
- 8.4. *En caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días calendario.*
- 8.5. *El trabajador o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz y la naturaleza del trabajo, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.*



Artículo 9. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

- 
- 9.1. *El tiempo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial en el sector público o privado, siendo el máximo el establecido en la Constitución Política del Perú.*
- 
- 9.2. *Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público o privado, se aplican también al teletrabajo.*
- 
- 9.3. *Si la naturaleza de la función del teletrabajador lo permite, las partes pueden pactar que este distribuya libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de dicha jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.*
- 9.4. *En el sector privado, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador.*
- 9.5. *En el sector público, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados, son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras.*
- 9.6. *Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de las entidades públicas, utilizan la Plataforma Nacional de Teletrabajo para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.*

Artículo 10. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

- 10.1. *El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho*

garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.

10.2. El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no está obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

10.3. Para los teletrabajadores de dirección y confianza, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes, se establece un lapso diferenciado a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.

10.4. Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.

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

Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la convencional al teletrabajo, el empleador y el trabajador definen los siguientes aspectos:

- a) Especificar, en el caso de la modalidad de teletrabajo, si la jornada es de forma total o parcial.
- b) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar en específico para dicho fin.
- c) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo puede ser indefinido o por un tiempo determinado.



-
-
-
- d) *Los mecanismos de supervisión o control que utiliza el empleador respecto a las labores que presta el teletrabajador.*
- e) *La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo.*
- f) *El tiempo de desconexión digital de la jornada laboral para los teletrabajadores de dirección y confianza, para los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y para los que prestan labores intermitentes.*
- g) *Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos, servicios de acceso a internet, entre otros.*
- h) *La evaluación del desempeño de las labores a cargo de los teletrabajadores del sector público se realiza conforme a la gestión del rendimiento.*
- i) *Otros que establezca el reglamento.*

Artículo 12. Seguridad y salud en el teletrabajo

- 12.1. *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, en lo que corresponda.*
- 12.2. *El empleador comunica al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.*
- 12.3. *El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, capacita al teletrabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo que debe tener presente para desempeñar sus labores.*

Artículo 13. Concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

En el caso de que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador u otros, se debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, el cual debe

brindar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

Artículo 14. Registro de los teletrabajadores

14.1. El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de teletrabajadores que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.

14.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), periódicamente la información de los teletrabajadores, obtenida a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública.

14.3. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador del sector privado y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

Artículo 15. Teletrabajo en situaciones especiales

15.1. A efectos de la presente ley, se consideran situaciones especiales:

- a) Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo.
- b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se puedan realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.
- d) Cuando la declaración del estado de emergencia, requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.

15.2. Frente a las situaciones especiales señaladas en el numeral 15.1, los empleadores priorizan, en lo que corresponda, la implementación de las siguientes medidas:

- a) Disponer el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y



acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.

- b) *Determinar el grupo de trabajadores que desarrollan sus labores mediante teletrabajo y aquellos que lo hacen de manera presencial.*
- c) *Tratándose de servicios y actividades económicas esenciales o estratégicas, adoptar las medidas adicionales, de salud y seguridad en el trabajo a favor del personal.*

15.3. *En cualquiera de los casos contemplados en los párrafos anteriores, el teletrabajo debe asignarse prioritariamente a favor de:*

- a) *Adultos mayores.*
- b) *Persona con discapacidad.*
- c) *Gestantes.*
- d) *Madres en período de lactancia.*
- e) *Personas de grupo de riesgo por factores clínicos o con enfermedades preexistentes.*

Dicha asignación prioritaria debe tomar en cuenta la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

Artículo 16. Plataforma Nacional de Teletrabajo

16.1. *Créase la Plataforma Nacional de Teletrabajo (Teletrabajo Perú) como la plataforma digital única del sector público para gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros, que disponga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), según corresponda.*

16.2. *La plataforma Teletrabajo Perú es desarrollada, implementada y gestionada por la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Servir, según corresponda, a fin de garantizar la adecuada gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y*



aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

- 16.3. *La plataforma Teletrabajo Perú se integra con la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (GOB.PE), Plataforma Nacional de Identificación y Autenticación de la Identidad Digital (ID-GOB.PE) y con los bloques básicos de interoperabilidad técnica, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y su reglamento.*

Artículo 17. Seguridad digital en el teletrabajo

- 17.1. *Las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que crea la Ley Marco de Confianza Digital y establece disposiciones para su fortalecimiento.*
- 17.2. *La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, los cuales contienen como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.*

Artículo 18. Conectividad digital

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones y el Programa Nacional de Telecomunicaciones (Pronatel) promueven una mayor accesibilidad y asequibilidad al servicio de internet a nivel nacional para los fines de despliegue del teletrabajo.



Artículo 19. Comité de Gobierno Digital y líder de gobierno digital

19.1. El Comité de Gobierno Digital de las entidades públicas es el responsable de dirigir, evaluar y supervisar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional.

19.2. El líder de gobierno digital de la entidad en coordinación con el responsable del área de recursos humanos, o el que haga sus veces, identifican los puestos y actividades que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 20. Inspección del teletrabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 21. Sanciones

La infracción a lo dispuesto por la presente ley es considerada como muy grave, conforme a los lineamientos de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación a las disposiciones de la presente ley

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto dispuesta por el Decreto de Urgencia 026-2020, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.



SEGUNDA. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

Las entidades de la administración pública priorizan la implementación del teletrabajo de acuerdo a los lineamientos que aprueba la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente norma, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

CUARTA. Informe sobre los avances de la implementación de la ley

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil emiten anualmente, según sus competencias, un informe de evaluación de la implementación y aplicación de las disposiciones de la presente ley, incluyendo recomendaciones, sin perjuicio de realizar las evaluaciones periódicas necesarias, considerando antecedentes y opiniones técnicas. El informe de cada una de las mencionadas entidades se remite a la Presidencia del Consejo de Ministros y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

QUINTA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite 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 (Servir) y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados desde el día siguiente de publicada la presente norma.

SEXTA. El teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

El teletrabajo se fomenta a favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal gestante, en período de lactancia y responsable del cuidado de niños, adultos mayores, personas con

discapacidad, personas pertenecientes al grupo 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 previamente evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

SÉPTIMA. Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, implementan y mantienen un canal digital de orientación sobre teletrabajo en la plataforma GOB.PE.

OCTAVA. Declaración de interés nacional de la transformación digital en el país

Declárase de interés nacional la transformación digital en el país, a través del uso intensivo de tecnologías digitales, servicios digitales, interoperabilidad, seguridad y confianza digital, identidad digital y la habilitación para el uso de la firma digital a los ciudadanos y certificados digitales correspondientes, debiéndose para ello cumplir con las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo 1412, Ley de Gobierno Digital, y su reglamento.

NOVENA. Fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, articula acciones con las organizaciones del sector privado, sector público, academia y sociedad civil para el fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo como parte del ejercicio de la ciudadanía digital.

DÉCIMA. Implementación de la Plataforma Nacional de Teletrabajo

En un plazo no mayor a 6 meses, contados desde el día siguiente de publicada la presente ley, la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros implementa la Plataforma Nacional de Teletrabajo, en coordinación



con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

UNDÉCIMA. Adopción de tecnologías digitales para el teletrabajo

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, promueve la adopción de plataformas y tecnologías digitales seguras, escalables, accesibles e interoperables en la administración pública en el marco de su rectoría en materia de gobierno y transformación digital.

DUODÉCIMA. Modalidades formativas

En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la presente Ley del Teletrabajo, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

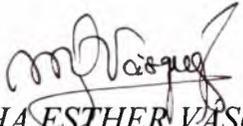
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Derógase la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciséis días del mes de junio de dos mil veintiuno.


MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN
Presidenta a. i. del Congreso de la República


LUIS ANDRÉS ROEL ALVA
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

