



COMISIÓN DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

Texto sustitutorio del Proyecto de Ley 5408/2020-CR.



TEXTO SUSTITUTORIO

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.

S/M
En debate
21/5/2021
F: 98
C: 1
A: 3
APROB.
por votación
EXONERACIÓN
2da Votación
F: 99
C: 1
A: 3
APROB.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 cómo 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

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 éste distribuya libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 para 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 periodo 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 periodo 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 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, obtenidas 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) En 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del 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

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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. De la 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, el cual contiene como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.

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. Del 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 de 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

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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 de Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y con 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

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

Declárese 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.

ONCEAVA. 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.

DOCEAVA. 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.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5408/2020-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la "Ley del teletrabajo".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Derógase la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

Dase cuenta

Sala de videoconferencia de Comisiones.

Lima, 20 de mayo de 2021.



Firmado digitalmente por:
VERDE HEIDINGER Marco
Antonio FAU 20161740120 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/05/2021 09:20:21-0500

JUNTA DE PORTAVOCES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 18 de mayo de 2021

En sesión de la fecha, se acordó la ampliación de agenda.-----
Se acordó la dispensa del trámite de sanción del acta para ejecutar lo acordado en la presente
sesión.-----



HUGO F. ROVIRA ZAGAL
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

PLENO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 21 de mayo de 2021

Fue aprobado en primera votación el texto sustitutorio del proyecto de Ley 5408, por 98 votos a
favor, 1 en contra y 3 abstenciones.-----
Se exoneró de segunda votación, por 99 votos a favor, 1 en contra y 3 abstenciones.-----
Se acordó la dispensa del trámite de sanción del acta para ejecutar lo acordado en la presente
sesión.-----



HUGO F. ROVIRA ZAGAL
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA