

(Este texto no ha sido publicado en el diario oficial "El Peruano", a solicitud del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ha sido enviado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Oficio N° 4549-2016-MPTE/4, de fecha 13 de julio de 2016.)

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Marco normativo y realidad aplicable al teletrabajo

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

La Ley N° 30036 regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), mediante las cuales, además, se ejerce la supervisión. Dicha Ley resulta aplicable tanto a los trabajadores del sector privado como a los servidores civiles de las entidades públicas.

Como se observa, la Ley N° 30036 toma en cuenta la creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades productivas de los empleadores y entidad públicas, y regula las consecuencias que ello origina en las relaciones laborales a fin de garantizar el respeto de derechos constitucionales y laborales, así como niveles mínimos de protección a favor de las personas que se encuentran involucradas en esta modalidad de trabajo.

En efecto, según el estudio "Technology Landscape 2020" elaborado este año por encargo de la corporación multinacional Citrix, para el 2020 uno de cada dos trabajadores realizará sus labores desde su casa o en algún otro lugar, pero no en una oficina a la que acuda todos los días con una jornada de trabajo¹.

En nuestro país, se ha estimado en el año 2013 que 883,117 trabajadores podrían ser considerados como teletrabajadores, lo que conformó el 5.6% del total de la PEA ocupada para el mismo año². Asimismo, tomando como referencia las experiencias comparadas de otros países, se ha estimado que esta población podría conformar las siguientes ocupaciones: empleados estadísticos y financieros, técnicos en administración, empleados de agencias de viajes, abogados, agentes técnicos de ventas, representantes de firmas comerciales, profesionales de la enseñanza, entre otros.³



¹ www.citrix.com/content/dam/citrix/en_us/documents/news/2020-technology-landscape.pdf

² La información sobre los potenciales teletrabajadores en el Perú se extrae del documento denominado "Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables". Se puede acceder a dicho informe en el siguiente link: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-05-28_121-2015-TR_4079.pdf

³ Tomando en cuenta aquellas ocupaciones relacionadas con el teletrabajo según experiencias de otros países como Costa Rica, España y Argentina, se identificó las ocupaciones potenciales relacionadas a teletrabajo en nuestro país, a partir de la información de la PEA Ocupada proveniente de la Encuesta de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2009 y 2013 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Cuadro 1

Perú: Teletrabajadores potenciales de la PEA ocupada, según ocupaciones, 2009 y 2013

Ocupación	2009		2013	
	Abs.	%	Abs.	%
TELETRABAJADORES POTENCIALES	788,419	100.0	883,117	100.0
Profesionales de la informática	19,052	2.4	30,079	3.4
Profesores de universidades, esep y otros centros de educación superior	36,300	4.6	50,894	5.8
Otros profesionales de la enseñanza	126,671	16.1	106,754	12.1
Contadores	51,536	6.5	72,805	8.2
Administradores de empresas (profesional)	66,339	8.4	72,035	8.2
Abogados	74,631	9.5	65,301	7.4
Operadores en control de equipos informáticos	35,974	4.6	46,407	5.3
Técnicos en administración	184,066	23.3	200,422	22.7
Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fábrica o de firmas comerciales	69,513	8.8	53,570	6.1
Decoradores y diseñadores	42,701	5.4	58,706	6.6
Empleados de servicios estadísticos y financieros	38,672	4.9	65,107	7.4
Recepcionistas y empleados de oficina y agencia de viajes	42,963	5.4	61,037	6.9

Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009 - 2013. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Como se aprecia, de acuerdo a las estimaciones presentadas, puede aseverarse que el teletrabajo viene ganando terreno en las relaciones laborales, lo cual justifica la regulación jurídica de esta nueva realidad a través de la Ley N° 30036 y el presente Reglamento.

1.2. Ventajas y promoción del teletrabajo

El teletrabajo puede favorecer tanto a trabajadores y servidores civiles, a sus respectivos servidores civiles y a la sociedad en su conjunto. Se trata de una modalidad de trabajo que incide de forma transversal en los distintos actores del mercado de trabajo y, en general, en el desarrollo de la sociedad.

Así, por ejemplo, el teletrabajo reduciría la necesidad de acondicionar más espacios físicos en el centro de trabajo o local de la entidad pública para ubicar adecuadamente a su personal, en la medida en que las nuevas tecnologías utilizadas mediante la modalidad de teletrabajo sean igualmente útiles y satisfactorias. La aplicación del teletrabajo también constituirá un ahorro efectivo en los costos en que incurren para trasladarse a los locales de la empresa o entidad pública, de ser el caso; lo cual impactará de forma positiva en la preservación del medio ambiente, en tanto es probable que favorezca la disminución del tráfico vehicular y el ahorro de energía. Finalmente, la recurrencia al teletrabajo como forma de organización productiva es un incentivo para variar los enfoques de gestión hacia los resultados, facilitando la ampliación de los equipos y formas de organización, incluso fuera del país.

Atendiendo a las ventajas señaladas en el punto anterior, la regulación del teletrabajo constituye también un instrumento de política pública en materia laboral que permitirá



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

promover la participación en el mercado de trabajo de sectores vulnerables. Así, por ejemplo, en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, esta modalidad de trabajo permitirá conciliar las labores propias de un centro de trabajo o local de entidad pública con las actividades vinculadas a las responsabilidades indicadas, ello atendiendo a la flexibilidad que permite la modalidad de teletrabajo en cuanto a la localización y el tiempo de trabajo o de servicio.

Al respecto, el artículo 1º de la Ley establece que su objeto es, además, promover políticas públicas para garantizar el desarrollo del teletrabajo. En tal sentido, de acuerdo a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley, mediante Resolución Suprema N° 422-2013-PCM, se constituyó una Comisión Multisectorial adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, para elaborar el informe técnico que contenga propuestas de Políticas Públicas referidas al teletrabajo. Cabe resaltar que, luego de culminado el trabajo de la Comisión, mediante Resolución Ministerial N° 121-2015-TR, se ha pre publicado el referido informe para recabar aportes del público⁴.

Así, entre las medidas de políticas públicas que propone el referido informe, encontramos, entre otras, las vinculadas a la promoción del teletrabajo en el sector público y privado; su empleo para las poblaciones consideradas vulnerables por presentar mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo; y el fortalecimiento de la institucionalidad y el liderazgo vinculado con el teletrabajo.

2. DEL CONTENIDO DEL DECRETO SUPREMO

El Decreto Supremo aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo (en adelante, el Reglamento), teniendo en consideración el rol tutelar que corresponde al Estado respecto de las relaciones de trabajo.

Considerando las particularidades del sector público, el Reglamento prevé disposiciones comunes, aplicables al sector público y privado, así como disposiciones especiales aplicables únicamente a las entidades públicas. Adicionalmente, se prevén otro tipo de disposiciones, entre las cuales, se establecen reglas que favorecen la aplicación de la modalidad de teletrabajo a determinados sectores de la población (madres de familia, personas discapacitadas, etc.).

Asimismo, entre otras disposiciones, el Reglamento desarrolla nuevos supuestos de infracciones laborales relacionadas al teletrabajo.

A continuación, se realiza una reseña de los principales puntos del proyecto de Reglamento:

a) Del ámbito de aplicación

El artículo II del Título Preliminar del Reglamento establece que se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean.

Asimismo, atendiendo a reglas del Derecho Internacional Privado, el precitado artículo señala que la Ley y el Reglamento serán de aplicación a los trabajadores y servidores civiles cuyas

⁴Al respecto, vide: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-05-28_121-2015-TR_4079.pdf



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

labores se ejecuten en el territorio nacional; así como a aquellos contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo; suscritos o emitidos en el país.

De ese modo, por ejemplo, el Estado Peruano garantizará la aplicación de la Ley y el Reglamento al teletrabajador que, independientemente del lugar donde se haya celebrado el contrato de trabajo, presten servicios en el país; así como a aquel teletrabajador contratados en el país que presten servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo.

b) De los principios que orientan al teletrabajo

En concordancia con la Ley, el Reglamento ha establecido principios que orientan la aplicación de la modalidad del teletrabajo en el sector privado y público. Los principios que se recogen son los siguientes:

- i) *Voluntariedad*: vinculado a la necesidad de que variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo cuente con el consentimiento del trabajador o servidor civil.
- ii) *Reversibilidad*: el empleador o entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.
- iii) *Igualdad de trato*: se trata de una manifestación, en la relación de trabajo o de servicio civil, del principio-derecho de igualdad. De este modo, se promueve la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo del teletrabajador, en relación a quienes laboran presencialmente.
- iv) *Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*: relacionado con la promoción del equilibrio en dichos ámbitos a través de la modalidad del teletrabajo. Acorde con ello, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

c) De las disposiciones aplicables al sector público y privado

c.1) Requisitos formales del teletrabajo

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley, que permite *la contratación del teletrabajo en el sector privado bajo cualquiera de las modalidades previstas en el régimen laboral de la actividad privada*, así como lo señalado en la primera disposición complementaria final de aquella, que faculta a las entidades públicas la aplicación de la modalidad de teletrabajo, el artículo 1 del Reglamento señala que los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador.

Asimismo, el referido artículo 1 señala que, en los documentos antes referidos, el empleador o entidad pública tiene la obligación de consignar, como mínimo, la siguiente información:

- i) Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio; así como la responsabilidad en la provisión de éstos.

Mediante la inclusión de esta información, las partes podrán tener certeza respecto de los medios empleados en la prestación de labores, lo que será igualmente útil a efectos



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

de las acciones de fiscalización o supervisión que corresponda realizar a la autoridad competente, como aquella que pertenece al Sistema de Inspección de Trabajo.

- ii) En caso que los medios indicados en el punto precedente sean proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá especificarse las condiciones de su utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de entrega al finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder. En el supuesto que tales medios sean brindados por el teletrabajador, se deberá precisar el monto de la compensación que, conforme al marco legal vigente, abonará el empleador o entidad pública.
- iii) Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con que se preste el servicio.⁵
- iv) La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables; así como el mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.

Como se trata de información mínima que debe consignarse, las partes de la relación laboral pueden modificar los términos inicialmente pactados, debiendo respetar en cualquier caso la información mínima prevista en los numerales previamente señalados.

Relacionado con ello, se ha tenido por conveniente establecer que la entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá constar por escrito y la constancia que se genere se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado. La finalidad de ello es brindar seguridad y certeza a las partes respecto a las condiciones de trabajo necesarias para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

Considerando que la Ley establece en su artículo 4º que la variación a la modalidad de teletrabajo por parte del empleador debe obedecer a "razones debidamente sustentadas" y se debe contar con el previo asentimiento del trabajador, se ha previsto que en los acuerdos de cambio de modalidad se debe indicar la justificación objetiva de la variación, así como los objetivos que persigue con ésta.

Finalmente, cabe indicar que no se ha previsto la obligación de registrar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el documento en el cual se establece la modalidad de teletrabajo; en razón a que dicha obligación no se desprende del texto de la Ley y, además, porque se considera igualmente eficaz la formalidad escrita y la obligación de otorgar al trabajador un ejemplar del documento respectivo.

Ello es así, además, porque la identificación del teletrabajo se realizará a partir de su inscripción en la planilla electrónica, conforme lo explicita la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento.

⁵ La obligación de incorporar esta información guarda concordancia con la legislación colombiana que regula el teletrabajo, esto es, la Ley N° 1221 del año 2008 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 0884 del año 2012. En efecto, el Decreto Supremo N° 0884 del año 2012 establece que el contrato de teletrabajo debe indicar "[l]as medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador" (artículo 3º, numeral 3.); y, adicionalmente, que "el empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento" (artículo 5º).



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

c.2) Formas de teletrabajo

El Reglamento contempla en su artículo 2 la posibilidad de que la modalidad de teletrabajo pueda desarrollarse bajo las siguientes formas:

- i) Completa: cuando se presta servicio fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.
- ii) Mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

En concordancia con ello, se precisa que no se considera teletrabajador cuando el trabajador o servidor civil presta ocasionalmente servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

c.3) Jornada de trabajo

En tanto la regulación del teletrabajo es una modalidad particular de prestación de servicio (y no se crea un régimen laboral especial), el artículo 3 del Reglamento ha dispuesto que la jornada ordinaria de trabajo de trabajo o de servicio se regula conforme a los límites previstos en las normas sobre la materia.

Adicionalmente a dicha regla, se establecen dos regulaciones particulares en relación a la jornada de trabajo o de servicio, a saber:

- i) Se prevé explicitar la posibilidad de excluir al teletrabajador de los límites a la jornada máxima reguladas en los regímenes públicos y privados, en la medida que el teletrabajador puede no encontrarse sujeto a fiscalización inmediata.

Esta regla tiene una doble finalidad: i) busca incentivar la aplicación del teletrabajo como forma de organización vinculada con la gestión hacia los resultados y ii) permite al teletrabajador gestionar de mejor manera los tiempos dedicados al trabajo y a su vida familiar.

- ii) Se precisa que el teletrabajo puede realizarse en jornada a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, de conformidad con el régimen que corresponda y de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

En buena cuenta, se trata de una disposición promotora del teletrabajo, en la medida que permite su ejecución en jornadas inferiores a la máxima permitida. Sin embargo, su aplicación se ha circunscrito únicamente cuando existe una fiscalización inmediata del empleador o entidad pública, en la medida que se busca garantizar que, en el plano fáctico, dichos trabajadores teletrabajen efectivamente en dicha jornada o servicio.

c.4) De la variación de la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo y su reversión

El Reglamento señala en su artículo 4° que la variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor civil, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o local de la entidad pública. Cabe señalar que el referido cambio, así como el acuerdo para variar la modalidad inicial de teletrabajo a la modalidad convencional de prestación de servicios, podría plantearse de modo permanente o sujeto a un plazo determinado.

Asimismo, el artículo 4° del Reglamento detalla algunas reglas especiales vinculadas con la reversión del teletrabajo, a saber:

- i) Procede si se trata de un acuerdo escrito de partes, cuya copia debe ser entregada al teletrabajador. Lógicamente, en este caso no será exigible acreditar que no se alcanzaron los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo.
- ii) Procede también por decisión unilateral, la que se debe comunicar por escrito al teletrabajador en un plazo no menor de quince (15) días naturales, más el término de la distancia. Asimismo, se exige que el empleador o entidad pública debe sustentar en dicha comunicación que no se alcanzaron los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo.
- iii) De conformidad con el tercer párrafo del artículo 4° de la Ley, cuando el teletrabajador solicita la reversión, el empleador o entidad pública puede denegarla en uso de su facultad directriz. Adicionalmente, se establece que la respuesta a dicha solicitud debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor de seis (6) días. Igualmente, en caso la respuesta sea afirmativa, ésta debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo o local de la entidad pública.
- iv) Procede cuando se cumple con el plazo previsto en el acuerdo de variación, en la medida que, conforme se ha señalado previamente, es posible la variación a la modalidad de teletrabajo por un tiempo determinado.

Por último, el artículo 4° del Reglamento establece que en caso el trabajador o servidor civil inicie su vínculo en la modalidad de teletrabajo, la variación a la modalidad convencional de prestación de servicios y su reversión siguen las mismas reglas previstas en los numerales anteriores.

c.5) Derechos y obligaciones del teletrabajador

En aplicación del principio-derecho de igualdad consagrado en la Constitución Política, el Reglamento indica en su artículo 6 que el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador. No obstante, se establece como excepción a dicha regla el otorgamiento de derechos y beneficios que se encuentren condicionados a la asistencia al centro de trabajo⁶.

Adicionalmente, de modo enunciativo, se enumeran siguientes derechos del teletrabajador:

⁶ Sobre este punto particular, existe en la legislación comparada una regulación similar. Así, respecto del trabajo a distancia, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, señala en su artículo 13° lo siguiente: "3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. (...)".



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- i) **Capacitación:** dado el uso intensivo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, el Reglamento señala que el teletrabajador tiene derecho a ser capacitado respecto de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de su ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.

Igualmente, se precisa que dicha capacitación se realizará, como mínimo, antes de iniciarse la el teletrabajo y cuando se introduzcan modificaciones sustanciales a los medios informáticos o análogos del teletrabajador.

- ii) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, que son especialmente susceptibles de afectación en la modalidad de teletrabajo, particularmente, en aquellas situaciones de trabajo desde el domicilio del teletrabajador. Desde luego, conforme se ha precisado, el reconocimiento de dicho derecho se aplica considerando la naturaleza del teletrabajo.
- iii) Protección de la maternidad y del periodo de lactancia de la tele trabajadora. Así, el empleador deberá respetar el efectivo goce de los descansos por ambos conceptos, a fin de garantizar que los mismos permitan la debida atención materna al recién nacido (o al que está por nacer).
- iv) Seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, se establece que, considerando las características especiales del teletrabajo, las normas sobre seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación en lo que fuere pertinente. De esta manera, se busca compatibilizar la ley general de la materia con las particularidades propias de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.⁷
- v) Libertad sindical, de acuerdo al régimen aplicable, entendiendo que en ella se encuentra reconocidos también los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Acorde con ello, y desde la perspectiva de protección de la libertad sindical, el Reglamento precisa que, en ningún caso, la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de los derechos colectivos.

De otro lado, en forma complementaria al establecimiento de los derechos, se precisan las obligaciones que corresponden al teletrabajador, entre las cuales se enumeran aquellas vinculadas con la seguridad de la información, protección de los datos y seguridad y salud en el trabajo; la puesta a disposición del teletrabajador en el horario de trabajo, cuando sea necesario; la confidencialidad de la información proporcionada para la prestación del servicio; y las relativas a la conservación y uso de los bienes.

c.6) De las condiciones de trabajo

El Reglamento establece en su artículo 9° como regla general que la provisión de las condiciones de trabajo para la prestación de teletrabajo obliga a quien los otorga a garantizar

⁷ La legislación comparada sigue la misma línea. Así, por ejemplo, la Resolución N° 595/2013 que crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo de Argentina establece, dentro de las pautas que deberá contener el contrato individual con los teletrabajadores, que éste debe detallar en qué "(...) lugar podrán realizarse las tareas, teniendo en cuenta que deberán cumplirse los recaudos en materia de seguridad e higiene y la distribución de la jornada de trabajo en presencial y a distancia".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

la idoneidad de los mismos. Dichos medios comprenden, entre otros, equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos (*software*), entre otros.

Adicionalmente, se prevé, las siguientes reglas especiales en relación al uso y cuidado de dichas condiciones de trabajo:

- i) En caso el empleador o entidad pública no cumpla con entregar las referidos condiciones de trabajo, pese a que el teletrabajador se encuentra a disposición para prestar sus servicios, aquel no podrá dejar de reconocer la remuneración a la que el teletrabajador tiene derecho⁸; salvo norma legal en contrario.
- ii) En el supuesto que sea imposible el uso de las condiciones de trabajo (por pérdida, sustracción, deficiencia o deterioro) por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador deberá informar de inmediato al empleador o entidad pública con la finalidad de que adopte medidas para garantizar la continuidad de las labores. En tales casos el teletrabajador tiene derecho al reembolso de los gastos autorizados en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación de servicio, salvo norma legal en contrario.

Cabe precisar que el teletrabajador solo es responsable por aquello que le sea atribuible, cuando las condiciones de trabajo fueron otorgadas por el empleador o entidad pública.

Asimismo, cuando, pese a las medidas adoptadas, resulte imposible la prestación de servicio, el empleador o entidad pública puede acordar la prestación de servicios en la modalidad convencional a plazo determinado mientras dure la imposibilidad.

Debe resaltarse que, a fin de garantizar su debida aplicación en el sector público, cuando se prevé que las reglas antes señaladas operan "salvo norma legal en contrario", se está haciendo referencia, esencialmente, a la regulación particular que pudiera establecerse para dichos supuestos en el sector público en materia presupuestal.

Finalmente, el artículo 11 del proyecto de reglamento indica que los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.

c.7) Del pago de los medios aportados por el teletrabajador

Atendiendo a la incidencia de las normas presupuestarias en el sector público, el Reglamento establece dos reglas distintas.

Para el caso del sector privado, el Reglamento prevé en su artículo 10 que la compensación al teletrabajador, por aportar los medios para la prestación de servicio, se realiza en dinero y en moneda de curso legal. Adicionalmente, se establece que el monto de la compensación se determina por acuerdo de las partes y, a falta de acuerdo, en función al valor de los bienes en el mercado.



⁸ Una regla similar ha sido establecida en la normatividad colombiana, la cual señala que "[s]i el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsela el salario que tiene derecho. (...)" (artículo 6º, numeral 8. de la Ley Nº 1221 del año 2008).



*"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Para el caso del sector público, el Reglamento señala que la compensación que pudiese pagarse está sujeta a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector.

d) Disposiciones aplicables para el sector público

En el marco de lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, el Reglamento dispone en su Cuarta Disposición Complementaria Final que en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles de publicada la presente norma, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir) definirá la cuota mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo.

Sin perjuicio de la aplicación de dicha cuota mínima, el artículo 12º del Reglamento prevé que las entidades están facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades.

La implementación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas tiene dos fases. En primer lugar es necesario la aprobación de esta modalidad en cada entidad pública, y en segundo lugar, se realizará su aplicación.

Respecto a la aprobación del teletrabajo, se ha previsto que las entidades públicas identifiquen progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados. Asimismo, el titular de la entidad aprobará un informe que establezca que en razón de las características del puesto, este pueda desempeñarse a través de la modalidad del teletrabajo.

Para facilitar dicha labor, se propone la creación de una Comisión de Teletrabajo, en la cual participen los órganos competentes para evaluar y proponer aquellos puestos que por su naturaleza podrían desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, se propone que la Comisión se encuentre conformada por un representante de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y del Titular de la entidad.

Respecto a la aplicación del teletrabajo, se establece que es necesario realizar un informe de responsable de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces, previa solicitud del jefe inmediato. Dicha solicitud puede provenir del jefe inmediato o a consecuencia del pedido formulado por el servidor civil.

Complementariamente, se establece algunas situaciones excepcionales en las que se podrían aplicar la contratación bajo la modalidad de teletrabajo, la cuales operan en situaciones que se presentan de forma extraordinaria. Así, se recogen los siguientes supuestos: i) en caso fortuito o fuerza mayor, ii) cuando se afecta la prestación del servicio de modo imprevisto y se pueda garantizar su ejecución mediante teletrabajo, iii) en los incrementos extraordinarios y temporales de las actividades.

Finalmente, y a efectos de asegurar una mejor aplicación de la modalidad de teletrabajo en el sector público, el Reglamento prevé que SERVIR pueda emitir las disposiciones complementarias que desarrollen las materias previstas en el Capítulo II vinculadas con las reglas especiales aplicables al sector público.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

e) Otras disposiciones

e.1) Poblaciones vulnerables y teletrabajo

Conforme a lo previsto en la segunda disposición complementaria final de la Ley, el Reglamento señala en su artículo 8 que en la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

En esa línea, el Reglamento prevé que el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación de servicio de mujeres gestantes y durante el periodo de lactancia, trabajadores y servidoras civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

e.2) Las infracciones a las normas sociolaborales

En concordancia con la nueva regulación que trae consigo la modalidad del teletrabajo, se ha previsto el establecimiento de infracciones graves en materia de relaciones laborales. Así, la única disposición complementaria modificatoria del Reglamento precisa que son infracciones graves los siguientes incumplimientos: i) el incumplimiento de las formalidades previstas para la contratación del teletrabajador o para el cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo o viceversa, así como para la reversión; ii) el incumplimiento de las obligaciones vinculadas con la capacitación del teletrabajador, iii) no realizar el pago de la compensación cuando los medios para la ejecución del teletrabajo son asumidos por el teletrabajador.

3. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El presente decreto supremo no irrogará al Estado gastos adicionales a los que se realizan actualmente en virtud a las normas legales y que ya han sido presupuestados.

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

Asimismo, las competencias que correspondan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo u otras entidades serán ejercidas utilizando los recursos disponibles conforme a las normas presupuestales.

4. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente decreto supremo tiene por finalidad reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y no deroga expresa ni tácitamente ninguna norma del marco legal vigente; por el contrario, amplía los alcances del Reglamento de la Ley General de Inspecciones,





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, previendo nuevos supuestos de infracción laboral vinculadas al teletrabajo.

