



Importante : Antes de formular su consulta, sirvase revisar las  [Preguntas Frecuentes](#) en la página anterior.

 Realizar Consulta |  Imprimir

LEY Nº 30036

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

-
-

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 2. Definición de teletrabajo

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión

por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad

de los resultados, entre otros.

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos

Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar

la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación

de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público

Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.

SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo

Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado

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 presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

CUARTA. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de mayo de dos mil trece.

VÍCTOR ISLA ROJAS

Presidente del Congreso de la República

MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE
LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de junio del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

PERÚ

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo

DECRETO SUPREMO

N° 009-2015-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan;

Que, la Ley N° 30036 regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida ley dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita las disposiciones reglamentarias pertinentes mediante decreto supremo;

Que, en tal sentido, corresponde dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 30036 que permitan una correcta aplicación de la modalidad de teletrabajo; lo cual beneficiará, además, la empleabilidad de las poblaciones vulnerables;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, que consta de tres (3) Títulos, tres (3) Capítulos, diecisiete (17) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Modificatoria, que forman parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

Artículo II.- Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y del presente 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.

La Ley y el presente reglamento serán de aplicación a:

- a) Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional; y
- b) 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 y viceversa; suscritos o emitidos en el país.

Artículo III.- Definiciones

Para efectos de la Ley y del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Compensación:** únicamente para efectos de la Ley y el presente reglamento, se le considera al eventual pago otorgado al teletrabajador al que se refiere el artículo 3 de la Ley y que se efectúa de conformidad con lo señalado en el artículo 10 del presente reglamento.
- b) **Entidad pública:** se entiende por entidad pública a las previstas en el artículo I de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- c) **Puesto:** conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad pública, así como los requisitos para su adecuado ejercicio.
- d) **Servidor civil:** servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- e) **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.

f) Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes.

g) Teletrabajador: trabajador o servidor civil que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

h) Teletrabajo: consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.

i) Titular de la entidad: máxima autoridad administrativa de una entidad pública.

Artículo IV.- Principios

Son principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo los siguientes:

a) Voluntariedad: el empleador o entidad pública, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil.

b) Reversibilidad: el empleador o entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.

c) Igualdad de trato: el empleador o entidad pública debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones

de trabajo de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.

d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

TÍTULO I

DISPOSICIONES APLICABLES AL

SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

CAPÍTULO I: PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Artículo 1.- Requisitos formales del teletrabajo

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. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos, según corresponda.

En los documentos antes referidos, el empleador o entidad pública debe consignar, como mínimo, la siguiente información:

- a) Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.
- b) En caso los medios sean proporcionados por el empleador o entidad pública, debe indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder.
- c) En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador; en caso de entidades públicas, dicho pago se realizará conforme al marco legal vigente.
- d) Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
- e) La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables.
- f) El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.

Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, el empleador o

entidad pública debe indicar la justificación del cambio así como los objetivos que persigue con aquella variación.

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, detallándose los bienes entregados. La constancia se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado.

Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de los términos inicialmente pactados, de conformidad con las normas vigentes, respetando la información mínima señalada en el presente artículo.

Artículo 2.- Formas de teletrabajo

La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

a) Forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.

b) Forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

Artículo 3.- Jornada de trabajo o de servicio

La jornada ordinaria de trabajo o de servicio que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.

De conformidad con el régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada.

Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.

Artículo 4.- De la variación de la modalidad de prestación de servicios y su reversión

4.1 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 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.

4.2 El acuerdo de variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo y viceversa, puede ser permanente o sujeta a plazo determinado.

4.3 La reversión del teletrabajo a la modalidad convencional se sujeta a las siguientes reglas:

a) Procede por acuerdo escrito entre las partes. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión.

b) Procede por decisión unilateral del empleador o entidad pública, la que es comunicada por escrito al teletrabajador en un plazo razonable no menor de quince (15) días naturales de anticipación, más el término de la distancia. Para que opere la reversión, el empleador o entidad pública debe sustentar en dicha comunicación que no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo.

c) Cuando el teletrabajador solicita la reversión, el empleador o entidad pública puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. La respuesta a la solicitud del teletrabajador debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a seis (06) días naturales. En caso la respuesta sea afirmativa, ésta debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo o local de la entidad pública.

d) Procede cuando se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación.

4.4. 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.

Artículo 5.- Cuestionamientos a la variación de modalidad y su reversión

El trabajador, servidor civil o teletrabajador que cuestione la variación de la modalidad de prestación de servicios o su reversión pueden impugnar la decisión del empleador o entidad pública conforme a las normas aplicables al régimen al que pertenezcan.

Sin perjuicio de ello, en caso se presente cualquiera de los supuestos de actos de hostilidad equiparables al despido durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada puede accionar conforme a los artículos 30 y 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

a) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la 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. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios.

b) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.

c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.

d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

e) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

Artículo 7.- Obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad

pública, conforme al régimen que resulte aplicable. Entre estas obligaciones, se encuentran las siguientes:

- a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.
- b) Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.
- c) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.
- d) Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien, salvo pacto en contrario, deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural.

CAPÍTULO III: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 8.- Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

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, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, 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 del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores 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.

Artículo 9.- Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo

9.1 La provisión de las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos.

9.2 Si el empleador o entidad pública no cumple con entregar las condiciones de trabajo cuando le corresponda, pese a que el teletrabajador está a disposición para prestar el servicio, aquél no podrá dejar de reconocer la remuneración a la que el teletrabajador tiene derecho; salvo norma legal en contrario.

9.3 En casos de pérdida, sustracción, deficiencia o deterioro, que haga imposible el uso de las condiciones de trabajo, 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 tendrá derecho al reembolso de los gastos autorizados en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación de servicio, salvo norma legal en contrario. Si las condiciones de trabajo fueron otorgadas por el empleador o entidad pública, el teletrabajador sólo es responsable por aquello que le sea atribuible.

9.4 En los casos previstos en el numeral anterior, cuando pese a las medidas adoptadas resulte imposible la prestación del servicio, el empleador o entidad pública puede acordar la prestación de servicios en la modalidad convencional mientras dure la imposibilidad, conforme a lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del presente reglamento.

Artículo 10.- Pago por los medios aportados por el teletrabajador

El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, que debe efectuar el empleador o entidad pública, al que se refiere el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley, se sujeta a lo siguiente:

a) Para el caso del sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal. El monto se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.

b) Para el caso del sector público, el referido pago que pudiese realizarse cuando fuese el caso, está sujeto a las

disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector.

Artículo 11.- Carácter no remunerativo de las condiciones provistas por el empleador

Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECIALES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO

Artículo 12.- Teletrabajo en el sector público

Sin perjuicio de lo establecido en la cuarta disposición complementaria final del presente reglamento, las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades.

Artículo 13.- Aprobación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas

Las entidades públicas identificarán 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 el informe que establezca, en razón de las características del puesto, cuáles de ellos pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.

Para ello se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la cual participen 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.

La Comisión de Teletrabajo tiene como función elaborar una propuesta de puestos identificados en la entidad pública que pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 14.- Aplicación de la modalidad de teletrabajo

La aprobación de la variación a la modalidad de teletrabajo de un servidor civil se llevará a cabo mediante un informe del Responsable de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, previa solicitud del jefe inmediato. La solicitud puede ser de oficio o como consecuencia del pedido formulado por un servidor civil.

Artículo 15.- Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo

Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos:

- 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 pueda realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.

Artículo 16.- Capacitación a los servidores civiles

Las entidades públicas deben considerar en la planificación de las necesidades de capacitación de sus servidores civiles, actividades vinculadas a los siguientes temas:

- a) Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo.
- b) Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo.
- c) Prevención en salud y riesgos laborales.
- d) Uso y manejo de las herramientas de tecnología de la información y la comunicación.

Artículo 17.- Competencia de SERVIR

En el marco de sus competencias, SERVIR emite las disposiciones complementarias que desarrollen las materias previstas en el presente Título, así como otras que

contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Difusión de la normativa y promoción del teletrabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales desarrollan actividades de difusión de la normativa aplicable al teletrabajo, así como de promoción para su progresiva implementación en el ámbito privado, brindando servicios de información, orientación y asesoría.

Segunda.- Registro en Planilla Electrónica

El empleador y la entidad pública registran en la Planilla Electrónica la condición de teletrabajador en la modalidad completa o mixta aplicada, y otros criterios que se establezcan mediante Resolución Ministerial.

Tercera.- Informe anual de la implementación del teletrabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, elabora un informe anual sobre los resultados de la implementación del teletrabajo en el ámbito privado.

Cuarta.- Cuota mínima de teletrabajo en el sector público

En concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, SERVIR definirá la cuota

mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo, en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento.

Quinta.- Actuación de la Inspección del Trabajo

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

Sexta.- Normas complementarias

Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo en el marco de la actividad privada, en particular, en materia de control de asistencia, seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Incorpórense los numerales 24.16, 24.17, 24.18 y 24.19 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección

del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.16. Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.

24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.

24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.

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

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.

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