

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Morado, a iniciativa del legislador **José Antonio Núñez Salas**, ejerciendo el derecho a iniciativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

Regular el teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico como una modalidad de trabajo aplicable en el sector privado y p, en circunstancias normales y excepcionales.

Artículo 2. Conceptos generales

Para los efectos de la presente Ley, se entiende los siguientes conceptos:

- 1) **Teletrabajo**
Es una modalidad del trabajo que se realiza sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, de telecomunicación y análogos.
- 2) **Trabajo presencial**
Es el trabajo que se realiza en el centro de trabajo, entidad pública o en el lugar determinado por el empleador, en consenso con el trabajador.
- 3) **Teletrabajo ocasional**
Es el trabajo que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar que libremente ha elegido, durante toda su jornada o parte de ella, de manera ocasional.

Artículo 3. Igualdad de trato y no discriminación

Los trabajadores que desarrollan teletrabajo tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos en los regímenes laborales de la actividad pública y privada que les corresponde, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral del teletrabajo, siempre que sea a favor del trabajador. Gozan de los mismos derechos que los trabajadores que realizan trabajo presencial.

La configuración y aplicación de remuneraciones y beneficios sociales, particularmente los vinculados a resultados o a características del puesto de trabajo, y el diseño y desarrollo de los procedimientos de promoción, deben tener en cuenta todos los factores concurrentes en el teletrabajo, de modo que las personas que lo ejecuten no se vean perjudicadas ni discriminadas.

Artículo 4. Variación a la modalidad de teletrabajo

Para la variación de la modalidad de trabajo presencial hacia la modalidad de teletrabajo, debe considerarse lo siguiente:

- a) Es voluntario y no afecta la naturaleza del vínculo laboral, categoría, remuneración y demás condiciones y beneficios laborales, salvo aquellas inherentes a la asistencia al centro de labores.
- b) El acuerdo de variación puede ser permanente o sujeto a plazo determinado.
- c) Si es requerida por el empleador, debe de mencionar debidamente sustentada, las razones que lo motiva a solicitarlo.

Artículo 5. Reversión de la modalidad de teletrabajo

La reversión de la modalidad de teletrabajo a la modalidad de trabajo presencial procede en los siguientes casos:

- a) Por acuerdo escrito entre las partes.
- b) Por decisión del empleador al acreditarse que no se alcanzó los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Los trabajadores que realizan teletrabajo tienen preferencia para ocupar los puestos de trabajo presenciales que pudieran generarse.

Artículo 6. Situaciones especiales para aplicación del teletrabajo

Esta modalidad laboral permite y prioriza la implementación del teletrabajo para los trabajadores, sin necesidad de modificación del contrato que tiene el trabajador con el empleador o entidad pública, que se encuentren en las siguientes situaciones especiales:

- a) Que tengan alguna discapacidad.
- b) Que padezcan alguna enfermedad o dolencia que dificulte al trabajador, la asistencia física al centro de labores.
- c) Que se encuentren en estado de gestación o en período de lactancia, sin afectar las licencias concedidas para tal efecto.
- d) Que tengan personas bajo su dependencia que requieran de la asistencia del trabajador.
- e) Que, por la naturaleza del cargo, la mayor parte de prestaciones deban ejecutarse fuera de los locales de trabajo de la institución.
- f) Que se encuentre en una situación de vulnerabilidad moderada o leve, que pueda poner en riesgo la salud del trabajador.

Artículo 7. 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.

Artículo 8. Aplicación de las modalidades formativas laborales

El empleador toma las medidas necesarias para garantizar las acciones correspondientes a las modalidades formativas laborales de los trabajadores que realizan teletrabajo, en términos equivalentes a las personas que prestan servicios laborales presenciales, debiendo atender el desarrollo en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

CAPÍTULO II DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

Artículo 9. Derecho de medios, equipos y herramientas

Las personas que realizan teletrabajo o trabajo remoto tienen derecho a la dotación por parte del empleador o entidad pública, de todos los medios, herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario correspondiente.

El empleador o entidad pública asigna las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorga las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables.

Artículo 10. Compensación de gastos

La ejecución del teletrabajo es sufragada en su totalidad por el empleador o entidad pública, y no supone, en ningún caso, los gastos, directos o indirectos, relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 11. Derecho al horario flexible

La persona que desarrolla teletrabajo puede alterar el horario de prestación de servicios establecido respetando la normativa sobre la materia, salvo, en su caso, en cuanto a los tiempos de disponibilidad obligatoria o los límites que al respecto hubieran podido establecerse en el acuerdo de teletrabajo.

Artículo 12. Derecho al registro de horario adecuado

En ningún caso, la jornada ordinaria de trabajo puede excederse de ocho (8) horas diarias o cuarentiocho (48) horas semanales.

No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.

Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima de trabajo, que solo puede ser distribuida hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

Artículo 13. Derecho a la intimidad y a la protección de datos

El teletrabajador tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, considerando la naturaleza de las prestaciones a su cargo, incluyendo la puesta de conocimiento de la legislación en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.

El empleador no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital

Las personas que trabajan en teletrabajo y trabajo remoto tienen derecho a la desconexión digital fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 15. Canales de comunicación

El empleador y el trabajador acuerdan el momento y el canal de comunicación a través del cual se realizan las coordinaciones durante la jornada de trabajo, salvo casos de urgencia o cuando la naturaleza de las actividades no lo permita.

Para los efectos de la presente Ley, son canales de comunicación: correo electrónico institucional o personal, video llamada, llamada telefónica, chats o mensajería instantánea. A falta de acuerdo, el empleador elige entre correo electrónico, llamada telefónica o mensaje de texto. El trabajador está obligado a mantener sus canales de comunicación en horas de jornada laboral accesibles al empleador para facilitar la comunicación.

CAPÍTULO III OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

Artículo 16. Obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador cumple las obligaciones inherentes al régimen laboral que pertenece, además de cumplir con las obligaciones siguientes:

- a) El trabajo es personal y no puede ser realizado por tercera persona, en atención al uso del equipo informático, de telecomunicación o análogo asignado.
- b) Prohibición del acceso a la labor del teletrabajo desde un lugar de acceso público como una cabina internet u otros lugares públicos, como aeropuertos, centros comerciales, restaurantes, entre otros, a menos que se encuentre permitido por el empleador.
- c) Cumplimiento con la normativa sobre seguridad de la información, protección, confidencialidad de datos y guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador.
- d) Mantener abiertos y estables los canales de comunicación acordados durante el horario de la jornada laboral.
- e) Atender en forma inmediata o en el tiempo acordado, los requerimientos y tareas asignadas por el empleador o a quien designe para tal efecto.
- f) Custodiar y conservar la documentación física o digital utilizada en el teletrabajo, comunicando de cualquier deterioro o pérdida al empleador o a quien designe para tal efecto para las acciones respectivas, bajo responsabilidad.
- g) Custodiar y dar el uso correcto a los bienes asignados para la realización del teletrabajo.

CAPÍTULO IV FORMALIDAD DEL CONTRATO

Artículo 17. Acuerdo escrito

El teletrabajo y trabajo remoto es voluntario para la persona trabajadora y requerirá acuerdo de trabajo a distancia.

El contrato para el teletrabajo y trabajo remoto se realiza por escrito y los cambios que se produzcan requieren del acuerdo de las partes y deben de aparecer previamente a su implementación.

El trabajo remoto es compatible con el trabajo presencial.

Artículo 18. Contenido del contrato sobre teletrabajo

Además de los requisitos inherentes a la modalidad contractual del trabajador, el contrato de trabajo sobre teletrabajo, debe de estipular lo siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios de teletrabajo.

- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad.
- c) Distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, de ser el caso.
- d) Centro de trabajo del empleador o entidad empleadora donde se encuentra adscrito el trabajador.
- e) Lugar de trabajo habitual.
- d) De ser el caso, medios de control de la actividad laboral.

CAPÍTULO V

TELETRABAJO APLICABLE AL SECTOR PÚBLICO

Artículo 19. Teletrabajo en el sector público

Las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando lo requieran sus necesidades, salvaguardando los derechos de los derechos que otorgan los regímenes laborales a sus trabajadores.

Las disposiciones establecidas en la presente Ley son aplicables para el teletrabajo en el sector público en lo que sea aplicable.

Artículo 20. Aprobación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas

Las entidades públicas identifican los puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados.

El titular de la entidad, contando con la participación y asistencia de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la Oficina General de Administración, y la Oficina de Tecnología de la Información, aprueba el informe que establece, en razón de las características del puesto, aquellos que pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 21. Aplicación de la modalidad de teletrabajo

La aprobación de la variación a la modalidad de teletrabajo del trabajador se realiza mediante un informe 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 el trabajador.

Artículo 22. Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo

Las entidades públicas pueden requerir la contratación de trabajadores 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.

CAPÍTULO VI TELETRABAJO OCASIONAL

Artículo 23. Teletrabajo por fuerza mayor familiar

En caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o cuarto grado de afinidad, o unión de hecho, que hiciera indispensable la presencia del trabajador, tiene derecho a realizar trabajo remoto durante un máximo del 60% de su jornada ordinaria, si ello fuera técnica y razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho.

Artículo 24. Teletrabajo por fuerza mayor empresarial

En el caso de fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad, incluidas razones de protección medioambiental, el empleador debe tomar formas de prestación de trabajo remoto, siempre que resulte técnica y razonablemente posible, con carácter preferente a las medidas de suspensión de labores, previa comunicación al trabajador.

Artículo 25. Teletrabajo por declaración de Estado de Emergencia

En caso de declaración de Estado de Emergencia con aislamiento social obligatorio, se aplica el trabajo remoto en el lugar de aislamiento domiciliario que el trabajador designe utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Solo para efectos del presente caso, se entiende como teletrabajo a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.

El empleador está obligado a priorizar y aplicar el trabajo remoto en los trabajadores identificados como población vulnerable, así como en aquellos que padezcan factores de riesgo, de acuerdo a lo que establezca el Reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Teletrabajo y trabajo a distancia en el régimen laboral público

Las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades.

SEGUNDA. Adecuación del trabajo remoto

Adecúense todas las disposiciones normativas referidas al trabajo remoto establecido por Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en territorio nacional, como teletrabajo aplicable para el sector público que se establece en la presente Ley.

TERCERA. Establecimiento de políticas públicas de teletrabajo

En el plazo máximo de noventa (90) días hábiles de publicada la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecua 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), Oficina Nacional de gobierno Electrónico e Informática (ONEI), 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).

CUARTA. Marco presupuestal

La ejecución de lo establecido en la presente Ley se encuentra dentro del marco presupuestal de las instituciones públicas involucradas, sin demandar gasto al erario nacional.

QUINTA. Reglamento de la Ley

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo de 60 días calendario de su publicación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación del artículo 10 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Modifíquese el artículo 10 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, con la finalidad de incorporar el inciso o), quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 10.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

(...)

- o) Emitir las disposiciones que contribuyan a la implementación y desarrollo de la modalidad de teletrabajo en el sector público.**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo

Deróguese la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y déjese sin efecto su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2015-TR.

Lima, julio de 2020.

JOSÉ ANTONIO NÚÑEZ SALAS
Congresista de la República

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TELETRABAJO

La figura jurídica del teletrabajo apareció con la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, publicada en el diario oficial El Peruano, con fecha miércoles 5 de junio de 2013.

Dicha norma consta de 5 artículos, y 4 disposiciones complementarias finales:

- Artículo 1. Objeto de la ley
 - Artículo 2. Definición de teletrabajo
 - Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos
 - Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo
 - Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales
- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
- Primera. Teletrabajo en el régimen laboral público
 - Segunda. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo
 - Tercera. Financiamiento en las entidades del Estado
 - Cuarta. Reglamentación

El 3 de noviembre de 2015, se publicó el Decreto Supremo N° 009-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo. En esta oportunidad, el escenario normativo se desarrolla de la siguiente manera:

Título Preliminar

- Artículo I. Objeto
- Artículo II. Ámbito de aplicación
- Artículo III. Definiciones
- Artículo IV. Principios

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
- Artículo 2. Formas de teletrabajo
- Artículo 3. Jornada de trabajo o de servicio
- Artículo 4. De la variación de la modalidad de prestación de servicios y su reversión
- Artículo 5. Cuestionamientos a la variación de modalidad y su reversión

Capítulo II: Derechos y obligaciones del teletrabajador

Artículo 6. Derechos y beneficios del teletrabajador

Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador

Capítulo III: Otras disposiciones

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

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

Artículo 10. Pago por los medios aportados por el teletrabajador

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

Título II Disposiciones especiales aplicables al sector público

Artículo 12. Teletrabajo en el sector público

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

Artículo 14. Aplicación de la modalidad de teletrabajo

Artículo 15. Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo

Artículo 16. Capacitación a los servidores civiles

Artículo 17. Competencia de SERVIR

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Difusión de la normativa y promoción del teletrabajo

Segunda. Registro en Planilla Electrónica

Tercera. Informe anual de la implementación del teletrabajo

Cuarta. Cuota mínima de teletrabajo en el sector público

Quinta. Actuación de la inspección del trabajo

Sexta. Normas complementarias

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

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

Como es de apreciarse, el reglamento de la Ley que regula el teletrabajo desarrolla normativamente su aplicación de una manera más específica en el sector privado y detallado en el sector público.

El Reglamento establece disposiciones comunes, aplicables al sector público y privado, y hace énfasis en disposiciones especiales aplicables para la administración pública. También propone artículos que establecen reglas que favorecen la aplicación de la modalidad de teletrabajo para poblaciones vulnerables como las madres de familia, personas discapacitadas, entre otros.

En el Reglamento se establecen principios que orientan la aplicación de la modalidad del teletrabajo tales como la voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato, y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Para la ejecución del teletrabajo, se requiere que sea por escrito, en los contratos, resoluciones de incorporación o designación, adendas o acuerdos o el cambio de modalidad presencial por la del teletrabajo, y se sujetan a las condiciones y requisitos que les sean aplicables, según el régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

Se tiene 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, deba constar por escrito y la constancia que se genere se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado, con la finalidad de brindar seguridad y certeza a las partes respecto a las condiciones de trabajo necesarias para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

Se contempla la posibilidad que la modalidad del teletrabajo se pueda desarrollar bajo la forma completa y mixta, esta última, de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

Se regula sobre la jornada de trabajo, variación de la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo y su reversión, así como los derechos y obligaciones del teletrabajador.

Acápitem aparte resulta el desarrollo de las disposiciones aplicables para el sector público, que nuevamente han sido modificadas y superadas frente a la presencia del COVID-19.

II. APARICIÓN DEL COVID-19

El 31 de diciembre de 2019, las autoridades de salud de la República de China informaron sobre 27 casos de neumonía de etiología desconocida en la provincia de Hubei, con inicio de síntomas el 8 de diciembre, incluyendo 7 casos graves, con una exposición común a un mercado mayorista de mariscos, pescados y animales vivos en la ciudad de Wuhan, sin poder identificar la fuente del brote.

Posteriormente, el 7 de enero de 2020, las autoridades de este país identificaron como agente causante del brote a un nuevo tipo de virus de la familia Coronavirus, que denominado inicialmente como "*nuevo coronavirus*" 2019-Cov, y posteriormente recibió su denominación oficial como SARS-CoV-2. La enfermedad causada por este virus fue entonces denominada COVID-19.

El COVID-19, ha causado una situación mundial sin precedentes. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y las autoridades de

salud pública de todo el mundo están adoptando medidas para frenar la propagación del Coronavirus y reducir las tasas de infección. Los gobiernos nacionales vienen adoptando una serie de políticas y medidas, entre ellas el cierre de fronteras, las cuarentenas obligatorias, las restricciones de movimiento, la prohibición de grandes congregaciones de personas y el confinamiento de ciudades o países enteros, lo que da lugar a cambios generalizados en la vida cotidiana y la actividad empresarial.

El 6 de marzo de 2020, se confirmó el primer caso en Perú, lo que puso en alarma a las diferentes autoridades originando medidas de contención para salvaguardar la salud de los peruanos. Un joven de 25 años que había regresado a Lima de sus vacaciones por Europa a fines de febrero fue anunciado oficialmente como el primer contagiado. La primera muerte por COVID-19 en el país, fue confirmada el 19 de marzo, en Lima, y el Coronavirus se ha expandido en todo el territorio nacional, siendo Ucayali el último departamento en reportar su primer caso positivo.

El 15 de marzo de 2020, el Gobierno del Perú decretó el Estado de Emergencia y aislamiento social obligatorio (cuarentena) que regiría a nivel nacional de las 00:00 horas del 16 de marzo durante 15 días, incluyendo luego toque de queda nocturno y dominical, que se han extendido hasta en 6 oportunidades, llegando a ampliarse hasta el 26 de junio de manera obligatoria, y hasta el 31 de julio, de manera focalizada.

III. PRESENCIA DEL TRABAJO REMOTO

El Decreto Supremo 044-2020-PCM, publicado el 15 de marzo de 2020, será siempre recordado por ser el Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Es a partir de esta norma emitida por el Poder Ejecutivo que empezó el aislamiento social obligatorio o cuarentena de manera obligatoria hasta el 26 de junio de 2020 y focalizada, a partir del 1 de julio de dicho año.

En el compilado de normas legales extraordinario de dicho día, también aparece la publicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en territorio nacional.

Es en esta norma donde aparece la figura del trabajo remoto, entendiéndolo como tal a la labor que *“se caracteriza por la*

prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita", de acuerdo a lo establecido por el artículo 16 de dicho Decreto de Urgencia, y se faculta su aplicación a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

El Decreto Supremo 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, publicado el 24 de marzo de 2020, tiene como finalidad facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, a efectos de evitar el contagio del COVID-19 en el centro laboral o durante el traslado de los trabajadores.

Es importante mencionar a la Resolución Ministerial 055-2020-TR, que aprueba la *"Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral"*, en donde se desarrolla la figura del teletrabajo, como acción habilitada para evitar la propagación del virus en los centros de trabajo.

Se emitió con fecha 03 de mayo de 2020, el Decreto Legislativo 1474, Decreto Legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención, atención y protección de la persona adulta mayor durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 que, en materia laboral, guarda relación con el trabajo remoto.

La Resolución Ministerial 103-2020-PCM, de fecha 04 de mayo de 2020, aprueba los *"Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo, durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el Covid-19, en el marco del Decreto Supremo 008-2020-SA"*, que en anexo forma parte integrante de dicho documento.

Para esta oportunidad, se considera al trabajo remoto como una modalidad de trabajo aplicable a las funciones y actividades de la entidad, y como *"la prestación de servicios sujeto a subordinación, con la presencia física del servidor civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Aplica especialmente al servidor o servidora que pertenece a los grupos de riesgo identificados por el Ministerio de Salud, evitando su presencia en las instalaciones de la entidad"*.

Con fecha 06 de mayo del año en curso, se publicó la Resolución de Presidencia Ejecutiva 000030-2020-SERVIR-PE, por medio del cual la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprueba la *“Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”*, en donde se establece que la implementación del trabajo remoto se ha convertido en una medida necesaria durante toda la Emergencia Sanitaria y, en adición a ello, existen muchas otras medidas y pautas que pueden seguir las entidades para tener una gestión eficaz que haga frente a la coyuntura actual, teniendo como principal promotor del cambio a las oficinas de recursos humanos.

Con fecha 11 de mayo del 2020, se publicó el Decreto Legislativo 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, que tiene por objeto establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el trabajo retorno gradual de los servidores civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.

Tiene como principales características autorizar de manera excepcional hasta el 31 de diciembre de 2020, a las entidades públicas a implementar medidas excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID19 y la protección del personal a su cargo, para aplicar, entre otros, al trabajo remoto.

Posteriormente, la misma institución emite la Resolución de Presidencia Ejecutiva 000039-2020-SERVIR-PE, de fecha 3 de junio de 2020, por la cual se aprueba la *“Directiva para la aplicación del trabajo remoto”*, para efectos de desarrollar normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto regulado por el Decreto Legislativo 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

IV. NECESIDAD DE REFORMULAR EL TELETRABAJO

La presencia del COVID-19 en nuestro país, ha motivado la declaración de emergencia nacional con aislamiento social obligatorio, o cuarenta, es decir que toda la ciudadanía a nivel

nacional se ha visto obligado a permanecer en sus domicilios para efectos que no puedan ser contagiados por la pandemia que azota a nivel mundial y se viene llevando la vida de miles de peruanos.

Esta situación ha motivado la suspensión de todo tipo de actividades, incluyendo las empresariales, comerciales, laborales, obligando que el empleador, sea del sector privado o público, tenga que tomar medidas urgentes, inmediatas y que les permita soportar y superar la difícil situación que se viene afrontando, además que le permita mantener la continuidad de las referidas actividades.

El sector público, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, publicado el 15 de marzo de 2020, (fecha en que se declaró el Estado de Emergencia Nacional con aislamiento social obligatorio a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM), se instauró el “trabajo remoto” como aquel que se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

Este nuevo panorama laboral, denominado trabajo remoto, a pesar de las dificultades propias de combinar las labores profesionales con las domésticas y algunas veces educativas, al tener hijos en edad escolar en casa, ha traído muchos beneficios laborales y extralaborales, sin embargo, el trabajo remoto, conforme se ha desarrollado precedentemente, ha aparecido como una situación excepcional y para afrontar la pandemia del COVID-19.

Debemos de aprender de la experiencia que nos viene proporcionando el trabajo remoto para efectos de contar con una normativa que permita ser aplicable tanto al sector público como privado.

En cuanto al sector público, recordemos que el Decreto Legislativo 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, autoriza a las entidades públicas a, entre otras, realizar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2020.

La Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, contiene formalidades que la convierten en inflexible y poco aplicable para la situación de emergencia. Es por ello que debemos de implementar una normativa que sea de utilidad con los nuevos tiempos.

El teletrabajo es considerado, de acuerdo a la Ley 30036, Ley que 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 que las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Dicha norma, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2015-TR, que datan desde el mes de noviembre de 2015, requieren de ser actualizados y la oportunidad propicia para poder hacerlo se viene presentando por el estado de emergencia como consecuencia del COVID-19, y la presencia del trabajo remoto.

Por este motivo, debe de reaccionarse de inmediato reformando la actual Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su reglamento, para tener una nueva normativa que se encuentre adaptada a la realidad laboral con la inminente reanudación de actividades y vaya más allá de esta coyuntura puntual de pandemia global.

El acuerdo de teletrabajo, el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo o la modificación de los términos del régimen de teletrabajo inicialmente pactados, deben constar en el contrato de trabajo, en adenda del contrato de trabajo o en cualquier otro documento en que conste indubitadamente el consentimiento del trabajador, es decir, por escrito y una de las copias debe de ser entregada al teletrabajador.

Dichos documentos deben contener, 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; conforme a los acápites "provisión de bienes" y "uso de las tecnologías de información y comunicación".
- b) 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.
- c) La jornada laboral que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas vigentes; debiendo precisarse si es jornada completa o parcial, así como el número de horas semanales y el horario respectivo.

- d) El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.
- e) Cuando se trate de un cambio de la modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo, se debe indicar la justificación del cambio, así como los objetivos que persigue con aquella variación.
- f) De corresponder, la precisión respecto de si el acuerdo de variación de la modalidad convencional a la de teletrabajo es permanente o se haya sujeta a plazo determinado.
- g) De corresponder, la entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente, en cuyo caso se deben detallar los bienes entregados.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo acordada voluntaria y formalmente entre el trabajador y empleador para que la prestación subordinada de servicios se realice a través de herramientas digitales o tecnologías de información y comunicación, sin necesidad de presencia física en el centro de trabajo.

Por esta circunstancia es que debe de existir equivalencia frente a su similar trabajo físico, por lo que deberá de existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

Para efectos de su realización, se propone que el teletrabajo se realice de las formas siguientes:

- a) Completa: El teletrabajador presta servicios fuera de los alcances del local laboral o institucional del empleador, pudiendo acudir ocasionalmente para las coordinaciones que sean necesarias.
- b) Mixta: El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del local laboral o institucional del empleador.

Esta modalidad laboral permite y prioriza la implementación para los trabajadores, sin necesidad del requisito del contrato por escrito, que se encuentren en las siguientes situaciones especiales:

- a) Que tengan alguna discapacidad.

- b) Que padezcan alguna enfermedad o dolencia que dificulte al trabajador, la asistencia física al centro de labores.
- c) Que se encuentren en estado de gestación o en período de lactancia.
- d) Que tengan personas bajo su dependencia (padres, hijos o familiares) que requieran de la asistencia del trabajador.
- e) Que, por la naturaleza del cargo, la mayor parte de prestaciones deban ejecutarse fuera de los locales de trabajo de la institución.

En principio, los derechos del teletrabajador son los mismos derechos que tiene con su similar que realice trabajo presencial, sin embargo, resulta importante puntualizar y establecer los derechos a los que son sujeto en circunstancia de la modalidad laboral, frente a los cuales, consideramos los siguientes:

- a) Entrega por parte del empleador de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos, es decir, las herramientas para el desarrollo del teletrabajo, así como la constante inducción y capacitación en el uso de dichas herramientas para el desarrollo de labores del teletrabajador. Acápites aparte resulta mencionar la necesidad de la coordinación con un soporte técnico necesario para la realización de las labores.
- b) Salvaguarda del derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, considerando la naturaleza de las prestaciones a cargo del teletrabajador, incluyendo la puesta de conocimiento de la legislación en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
- c) Respeto al cumplimiento de las licencias que le corresponde al teletrabajador con la finalidad de dejar establecido que, por el hecho que los servicios del teletrabajador puedan desarrollarse en su domicilio donde guarda reposo, tenga necesariamente que trabajar en los días en que goza de licencia.
- d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.
- e) Libertad sindical y protección de los derechos colectivos adquiridos antes del cambio de la modalidad convencional por la de teletrabajo.

Así como existen derechos específicos o ameritan ser aclarados para efectos de una correcta interpretación para el teletrabajador, situación similar sucede para el caso de las obligaciones, identificándose como tales a las siguientes:

- a) El trabajo es personal y no puede ser realizado por tercera persona, en atención al uso del equipo informático y software asignado, así como la información que pudiera manejar el teletrabajador.
- b) Prohibición del acceso a la labor del teletrabajo desde un lugar de acceso público como una cabina internet u otros lugares públicos, como aeropuertos, centros comerciales, restaurantes, entre otros, a menos que sea establecido por escrito, con el empleador.
- c) Constante aplicación de los requerimientos de seguridad de la información para los activos de información involucrados, es decir, aplicar todas las restricciones y protecciones para la confidencialidad, integridad y disponibilidad definidas.

En cuanto a la formalidad del teletrabajo, se mantiene el requisito que sea necesariamente escrito conteniendo estipulaciones específicas como:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios de teletrabajo.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad.
- c) Distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, de ser el caso.
- d) Centro de trabajo del empleador o entidad empleadora donde se encuentra adscrito el trabajador.
- e) Lugar de trabajo habitual.
- d) De ser el caso, medios de control de la actividad laboral.

Acápites especiales ameritan el tema del teletrabajo en el sector público. En estos momentos de pandemia que venimos sufriendo a la fecha, se viene aplicando en la administración pública la novísima figura jurídica del trabajo remoto, explicada precedentemente, cuya vigencia culmina el 31 de diciembre de 2020.

En realidad, nos encontramos frente a una situación excepcional y ocasional de teletrabajo que se encuentra prevista y regulada en la propuesta normativa. En este orden de ideas, se establece en una disposición complementaria final la adecuación del trabajo remoto como teletrabajo en la administración pública, para efectos de no afectar la normativa vigente en el supuesto que continúe la pandemia.

La figura del teletrabajo en el sector público se viene aplicando en el sector público, como en el caso del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, que en el mes de setiembre de 2019, ha publicado el Manual de Teletrabajo OEFA (https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140), por lo que se propone su modificación para efectos de optimización.

Para completar el circuito de la presencia del teletrabajo, se establece su aplicación en casos ocasionales, identificándose como tales al teletrabajo por fuerza mayor familiar, por fuerza mayor empresarial, y por declaración de estado de emergencia, siendo este último el que se relaciona al actual trabajo remoto que se viene aplicando en el sector público como consecuencia del COVID-19.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La expedición de la presente iniciativa legislativa no irrogará costo o gasto alguno al erario nacional, en la medida que regula la figura laboral del teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico, que permitirá al empleador, sea natural o jurídica, de derecho público o privado, tomar las medidas pertinentes para su aplicación, y salvaguardar los derechos de los trabajadores, acorde con el reto de afrontar una realidad que viene acompañada de avances tecnológicos.

Cabe agregar que la normativa referente al trabajo remoto que se viene aplicando en el sector público tiene como vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, por lo que con la presente propuesta normativa, se establece su continuidad como teletrabajo ocasional, y a su vez, así el teletrabajo aplicable en el sector público.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La proposición legislativa no afecta ni se contrapone con lo establecido por nuestra Carta Magna, ni con la normatividad vigente, muy por el contrario, regula sobre una situación imprevisible, excepcional y hasta traumática crisis mundial producida por la pandemia del Covid-19, y

que, por su grado de mortalidad y contagio, ha motivado que se adopten nuevas medidas o que éstas sean perfeccionadas como es el caso del teletrabajo y trabajo remoto.

Esta propuesta pretende perfeccionar la legislación vigente, prevista por la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2015-TR, en donde se regula el teletrabajo en el ámbito privado, el sector público, y en circunstancias ocasionales, como la que actualmente afrontamos por una declaración de Emergencia Nacional, así como en otras circunstancias especiales.

Por lo expuesto, se propone la derogación de la referida Ley y que se deje sin efecto su reglamento, a través de una Disposición Complementaria Derogatoria.

VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda relación con la Décimo Cuarta Política de Estado sobre el acceso al empleo pleno, digno y productivo, por lo cual el Estado: a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales.