



# Resolución Ministerial No. 115-2015-TR

Lima, 19 de Mayo de 2015

**VISTOS:** El Oficio N° 989-2015-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo y el Informe N° 633-2015-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

## CONSIDERANDO:

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, tiene a su cargo la reglamentación de la referida ley;

Que, según lo señalado en el oficio de vistos, la Dirección General de Trabajo, en coordinación con la Oficina General de Asesoría Jurídica, elaboró el texto final del mencionado reglamento;

Que, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General; establece que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;

Que, conforme a lo señalado en los documentos de vistos y en base a lo dispuesto en la norma citada en el considerando precedente, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el proyecto normativo "Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo" con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

Con las visaciones del Viceministerio de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Disponer que la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información efectúe la pre publicación del proyecto normativo: "REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO" en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.trabajo.gob.pe>) a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores o sus respectivas organizaciones; de entidades públicas o privadas, así como de la ciudadanía en general, durante el plazo de quince (15) días, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones, éstas se remitan a los correos electrónicos siguientes: [vsarzo@trabajo.gob.pe](mailto:vsarzo@trabajo.gob.pe) o [mpinedo@trabajo.gob.pe](mailto:mpinedo@trabajo.gob.pe).

**Artículo 3.-** Encargar a la Dirección General de Trabajo recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

  
.....  
**Daniel Ysaur Maurate Romero**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**PROYECTO DE DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY  
N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO**

**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 emite 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 ocho (8) artículos, cuatro (4) 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.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los



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

### Artículo 1.- 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 2.- Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley aquellos trabajadores que prestan servicios de manera subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales el empleador a su vez ejerce el control y la supervisión de las labores.

La enumeración de los indicios de subordinación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 2 de la Ley no excluye los demás que puedan advertirse del análisis del caso en concreto.

### Artículo 3.- De los contratos de los teletrabajadores y los acuerdos de cambio de modalidad

Los contratos de los teletrabajadores y los acuerdos de cambio de modalidad a los que se refiere el primer párrafo del artículo 4 de la Ley se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador. El empleador debe entregar al teletrabajador un ejemplar del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad, según corresponda.

En los documentos antes referidos, el empleador debe consignar, como mínimo, las siguientes condiciones:

1. La determinación del lugar donde el teletrabajador desempeña sus labores.
2. Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.
3. En caso los medios sean proporcionados por el empleador, debe indicarse las condiciones de utilización y las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos.
4. En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador.
5. 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.
6. La jornada y horario de trabajo que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas vigentes.
7. El sistema de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores.

En los acuerdos de cambio de la modalidad convencional a la modalidad especial de teletrabajo el empleador debe indicar también la justificación objetiva del cambio así como los objetivos que persigue con aquella variación. En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, se dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan acceder a esta nueva modalidad, de conformidad con las normas vigentes.



La entrega al teletrabajador de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados por el empleador, 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 las condiciones previstas en el contrato o en el acuerdo de cambio de modalidad, de conformidad con las normas vigentes, respetando las condiciones mínimas previstas en el presente artículo.

#### **Artículo 4.- De la variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo y su reversión**

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 laboral, de los derechos, beneficios, categoría o condiciones de trabajo del trabajador.

Si el teletrabajador desea retornar a prestar sus servicios en el centro de labores, deberá cursar su solicitud al empleador por escrito. La solicitud se tendrá por aceptada si no es rechazada por el empleador, por escrito y debidamente fundamentada, en el plazo de tres (3) días hábiles.

Conforme al cuarto párrafo del artículo 4 de la Ley, el empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios si acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo. No será exigible este requisito si la reversión de la modalidad se acuerda por escrito entre las partes.

En los supuestos previstos en el párrafo anterior, el empleador, según corresponda, debe entregar al teletrabajador el documento que sustente que no se alcanzaron los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo o una copia del acuerdo de reversión a la modalidad convencional.

#### **Artículo 5.- De la compensación de las condiciones de trabajo**

La compensación al teletrabajador por proporcionar los medios para la prestación del teletrabajo se realiza en dinero, con una periodicidad no mayor a la mensual y en moneda de curso legal. El monto de la compensación se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.

Sin perjuicio de ello, a la compensación antes indicada le resultan aplicables las normas que regulan el régimen laboral al que se encuentre sujeto el teletrabajador.

#### **Artículo 6.- Derechos del teletrabajador**

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

Los teletrabajadores tienen derecho a ser informados o capacitados sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica.



Las normas sobre seguridad y salud en el trabajo se aplican en lo que fuere pertinente, considerando las características especiales del teletrabajo.

#### **Artículo 7.- Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo**

El empleador provee y garantiza la idoneidad de los medios que requieren los teletrabajadores para la prestación de sus servicios; incluyendo equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros. Si el empleador no cumple con entregar dichos medios, 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. Los bienes y servicios brindados por el empleador como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.

El incumplimiento de las labores asignadas al teletrabajador por desperfectos o deficiencias en los medios o equipos proporcionados por el empleador, que hagan imposible la prestación de servicios, no libera a éste de pagar la correspondiente remuneración si dicha situación fue comunicada oportunamente por el teletrabajador, considerando las particularidades de cada caso.



En aquellos casos que resulte imposible el uso de las condiciones de trabajo otorgadas por el empleador por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador tiene derecho al reembolso de los gastos en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación laboral, salvo pacto en contrario.



#### **Artículo 8.- Teletrabajo en el régimen laboral público**

Las entidades públicas comprendidas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprueban anualmente el número de teletrabajadores requeridos, de acuerdo con las necesidades de la institución.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Promoción del empleo e inserción laboral de las poblaciones vulnerables**

En el marco de las políticas de igualdad de oportunidades y de trato orientadas a fortalecer la empleabilidad para la promoción del empleo e inserción laboral y, por lo tanto, las condiciones laborales de las poblaciones vulnerables, el teletrabajo es una modalidad de prestación subordinada de servicios que, en lo posible, deberá ser utilizada preferentemente a favor de dichas poblaciones, en concordancia con la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley.

#### **Segunda.- Difusión laboral**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolla actividades de difusión de la normativa aplicable al teletrabajo. Asimismo, pondrá a disposición de los empleadores y trabajadores del ámbito de la actividad privada sus servicios de consultas laborales a fin de brindar asesoría jurídica sobre esta nueva forma de modalidad de prestación de servicios.

### **Tercera.- Revisión periódica de la implementación del teletrabajo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de las políticas públicas referidas al teletrabajo, elabora un informe anual sobre los resultados de la implementación de esta modalidad de prestación de servicios.

### **Cuarta.- Normas complementarias**

Mediante resolución ministerial el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo.

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

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

Incorpórense los numerales 23.9, 23.10, 23.11, 24.15, 24.16, 24.17, 24.18, 24.19, 24.20, 24.21 y 24.22 a los artículos 23 y 24, respectivamente, del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los cuales quedarán redactados de la siguiente forma:

#### **"Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

[...]

23.9 No entregar al teletrabajador una copia del contrato de teletrabajo o del acuerdo de cambio de la modalidad convencional de prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo.

23.10 No entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión a la modalidad convencional de prestación de servicios.

23.11 No entregar al teletrabajador el documento que sustente que no se alcanzaron los objetivos de la de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo, en los casos de reversión unilateral efectuada por el empleador".

#### **Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.15. No celebrar por escrito el contrato de teletrabajo.

24.16. No celebrar por escrito el acuerdo de cambio de la modalidad convencional de prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, o no consignar por escrito las condiciones de trabajo en que se llevará a cabo la labor en teletrabajo.

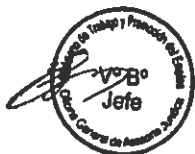
24.17 No celebrar por escrito el acuerdo de reversión de la modalidad de teletrabajo a la modalidad convencional de prestación de servicios.

24.18 No comunicar por escrito los motivos que sustentan la denegatoria de la reversión solicitada por el teletrabajador.

24.19 No informar o capacitar al teletrabajador, de ser el caso, sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que empleará para el desempeño de la ocupación específica.

24.20 No proveer los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos que requiere el teletrabajador para la prestación de sus servicios, en los casos que ello corresponda al empleador.

24.21 No compensar los gastos correspondientes incurridos por el teletrabajador cuando éste aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, según lo establecido en el documento de compensación respectivo.



24.22 No pagar parcial o íntegramente la remuneración del teletrabajador cuando éste ha comunicado el desperfecto o deficiencia de los medios o equipos proporcionados por el empleador.”







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

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

#### I. INTRODUCCIÓN

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

El Título IV del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla la modalidad del trabajo a domicilio, la cual consiste en el trabajo que se desarrolla habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador.

De ese modo, se considera que, aunque con particularidades, el trabajo a domicilio constituye un antecedente de la modalidad de teletrabajo, en el sentido que implica la prestación de servicios en un lugar distinto al ámbito físico de los centros de trabajo.

La Ley N° 30036 (en adelante, la Ley) regula el teletrabajo como una modalidad alternativa de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC). En este sentido, la norma antes referida destaca que el trabajador mantiene vínculo con el empleador a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, además, se ejerce la supervisión.

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

Además, debe destacarse que la Ley constituye un instrumento de política pública en materia laboral que permitirá promover la participación en el mercado de trabajo de sectores vulnerables. Tal política comprende a las instituciones del sector público y privado.

Así, por ejemplo, en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, esta modalidad de trabajo permitiría conciliar las labores propias de un centro de trabajo con las actividades vinculadas a las responsabilidades indicadas, ello atendiendo a la flexibilidad que permite la modalidad de teletrabajo en cuanto a la localización y el tiempo de trabajo.

Igualmente, se considera que la modalidad de teletrabajo también ofrece ventajas para los empleadores. Para estos, por ejemplo, se reducirá la necesidad de acondicionar más espacios físicos en el centro laboral para ubicar adecuadamente a su personal, en la medida en que las nuevas tecnologías utilizadas mediante la modalidad de teletrabajo sean igualmente útiles y satisfactorias.

Adicionalmente, la recurrencia al teletrabajo como forma de organización productiva es un incentivo para variar los enfoques de gestión hacia los resultados, facilitando la ampliación de los equipos y formas de organización, incluso fuera del país.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

## **II. PRINCIPALES NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE GUARDAN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO**

Corresponde hacer un breve recuento de las normas nacionales e internacionales que regulan el derecho al trabajo y, en específico, la modalidad de trabajo prevista en la Ley N° 30036.

Así, en adición a los artículos de la Constitución Política del Perú citados en el acápite precedente, es preciso mencionar que en el ámbito universal, los artículos 22 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establecen que toda persona tiene derecho al trabajo, a la seguridad social, a una remuneración equitativa y suficiente por el servicio prestado, así como el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De la misma manera, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que cada Estado Parte reconoce el derecho a trabajar, así como la obligación de orientar, preparar programas, normas o técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico y ocupación plena y productiva de la persona humana.

Por otro lado, el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), Convenio sobre el trabajo a domicilio -no ratificado por nuestro país-, indica en su artículo 1 que esta modalidad de trabajo designa los servicios que un trabajador brinda de acuerdo con las siguientes características: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. Asimismo, es destacable que el artículo 7 del Convenio citado señala que la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste.

## **III. DEL CONTENIDO DEL PROYECTO NORMATIVO**

El presente proyecto de decreto supremo tiene por finalidad la aprobación del reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, teniendo en consideración el rol tutelar que corresponde al Estado respecto de las relaciones de trabajo.

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

### **a) Del ámbito de aplicación**

En concordancia con lo previsto en el artículo 2 de la Ley, el Reglamento indica en su artículo 2 que se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley aquellos trabajadores que prestan servicios de manera subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales el empleador a su vez ejerce el control y la supervisión de las labores

Nos encontramos frente a la figura del teletrabajo cuando la prestación de trabajo se realiza de forma subordinada en un espacio físico externo a las instalaciones del empleador, pero manteniendo una conexión permanente entre éste y el trabajador a través del uso de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC's) que permiten el ejercicio del poder de





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

dirección con la transmisión de directivas e instrucciones sobre la forma de ejecutar el servicio y que estos reporten el resultado de sus labores a través del mismo medio.

Esta variante del esquema tradicional de ejecución de las labores a cargo del trabajador implica un replanteamiento de la organización del trabajo en la empresa que pareciera atenuar la existencia uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo: la subordinación. En el esquema tradicional de las relaciones de trabajo, la relación de subordinación se evidencia en la comunicación verbal de las órdenes por parte del personal directivo de la empresa hacia los trabajadores. La prestación de servicios en un ambiente distinto al centro de labores pareciera diluir la figura de la subordinación, sin embargo, es necesario que este factor esté presente a efectos de no confundir el teletrabajo con otras formas de prestación de servicios fuera de las instalaciones del empleador.

Tal como señala Sanguinetti<sup>1</sup>, el teletrabajo introduce una alteración de la morfología del trabajo subordinado, que obliga a un cambio en el modo de valorar la presencia de la subordinación. Es decir, lo que la emergencia de estos fenómenos pone en cuestión es el sistema de indicios utilizado hasta el momento para determinar la presencia de la subordinación (asistencia al centro de trabajo, cumplimiento de horarios, control directo y constante) pero no necesariamente la idoneidad misma de ésta para operar como elemento calificador. Así, según el referido jurista, el concepto de subordinación es lo suficientemente elástico y flexible como para solventar las dudas planteadas. Para ello es necesaria sólo una recomposición del sistema de indicios a utilizar para determinar su presencia en los nuevos trabajos.

El segundo párrafo del artículo 2 de nuestra Ley que regula el teletrabajo contempla una relación de indicios para determinar la existencia de subordinación en las relaciones de teletrabajo, a saber la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Según un trabajo realizado por Vargas Raschio<sup>2</sup>, uno de los listados más completos que ha elaborado la doctrina especializada nos muestra otros posibles indicios de subordinación y trabajo por cuenta ajena, que acompaña a toda prestación de teletrabajo:

- ✓ Inserción del teletrabajador en una organización preexistente.
- ✓ Planificación principal del resultado productivo del trabajo en interés de la empresa.
- ✓ Participación del trabajador en el marco de un servicio organizado por el empleador.
- ✓ Ajenidad del producto y de la organización donde se inserta el trabajo.
- ✓ Adquisición de los frutos por parte del principal desde el momento de su producción a cambio de una remuneración.
- ✓ El trabajador se obliga a poner su actividad a disposición del empleador, a permanecer “a la orden” del principal.
- ✓ Poder de dirección del principal en la coordinación de la prestación, en la organización preexistente y rotación del rendimiento exigible.
- ✓ Sujeción a un poder disciplinario.
- ✓ Poder de control a fin que la actividad se adecue a un plan ajeno.
- ✓ Condiciones definidas (...) del uso del “software”, no debiendo olvidarse que éste sólo puede ser usado en las condiciones previstas en el correspondiente contrato de licencia.

<sup>1</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo Alberto *El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico* En: Foro Jurídico. Revista de Derecho Lima, 2007, N° 07, p.151.

<sup>2</sup> VARGAS RASCHIO, Tino Piero *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo* Lima: PUCP, octubre de 2010, p. 26 y 27.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

- ✓ El costo de los medios y procedimientos de seguridad de la información, debe estar a cargo de la empresa, ya que la misma se realiza en su interés.
- ✓ Imputación del costo de la línea telefónica o de otros medios de telecomunicación, a cargo de la empresa. Al ser susceptible de una pluralidad de uso, el asumir su pago constituye una fuerte presunción de la existencia de trabajo dependiente.
- ✓ El entrenamiento y capacitación específica dada por la empresa y a su costo.
- ✓ Garantía de un piso mínimo remunerativo.
- ✓ Retenciones empresariales para los sistemas de seguridad social (jubilación, obras sociales, seguros, etc.).
- ✓ Controles estrictos en cuanto al tiempo y modalidades de producción en el trabajo “on line”.

Vargas Raschio<sup>3</sup> también llama la atención sobre otra fuente a la que puede recurrirse para detectar los rasgos de subordinación en el teletrabajo, si bien esta es solamente de aplicación en el sector público. Se trata de la Resolución Comisión de Reglamentos Técnicos y Comerciales N° 001-2007-INDECOPI-CRT del INDECOPI que aprueba el “Código de buenas prácticas para la gestión de la seguridad de la información - 2ª Edición”, recogido en la Norma Técnica Peruana “NTP-ISO/IEC 17799:2007 EDI” Tecnología de la Información. Mediante la Resolución Ministerial N° 246-2007-PCM se resuelve que dicho código es de aplicación en las entidades públicas integrantes del Sistema Nacional de Informática.

En el numeral 11.7.2 de este dispositivo se establecen disposiciones sobre la forma de ejercer el control del teletrabajo por parte de las entidades públicas empleadoras:

- a) el aprovisionamiento del equipo y mobiliario adecuados para las actividades de teletrabajo, donde no está permitido el uso de equipos privados propios que no estén bajo el control de la organización;
- b) la definición del trabajo permitido, las horas de trabajo, la clasificación de la información que puede utilizar y los sistemas y servicios internos a los que el teletrabajador esté autorizado a acceder;
- c) el suministro del equipo de comunicación adecuado, incluidos los métodos para asegurar el acceso remoto;
- d) la seguridad física;
- e) reglas y guías sobre la familia y el acceso de visitas al equipo y la información;
- f) proporcionar el soporte y mantenimiento para el hardware y el software;
- g) proporcionar una póliza de seguros;
- h) los procedimientos de respaldo y continuidad del negocio;
- i) la auditoria y seguimiento de la seguridad; y
- j) la revocación de autorizaciones, derechos de acceso y devolución del equipo cuando cesen las actividades de teletrabajo.

<sup>3</sup> Ibid., loc. Cit.



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

Los elementos antes mencionados constituyen insumos importantes de considerar a efectos de complementar la lista de indicios que contribuyan a develar la existencia del elemento subordinación en las relaciones de teletrabajo a que se refiere el segundo párrafo de la Ley.

Como puede apreciarse, el elemento “subordinación” continua estando presente en esta nueva modalidad de prestación del trabajo. Por ende, el poder de dirección por parte de los empleadores puede ser ejercido a través de estas tecnologías informáticas de comunicación que permiten una supervisión en tiempo real de las actividades realizadas por el teletrabajador.

En tal sentido, se incorpora en el artículo 2 del proyecto de decreto supremo un segundo párrafo que establece una cláusula *numerus apertus* de indicios de subordinación en el teletrabajo que puedan desprenderse del análisis de cada uno de los casos que puedan presentarse.

De otro lado, se ha evitado hacer referencia al término “empresa” como entidad empleadora, a fin de no circunscribir la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo al ámbito de los empleadores privados y, por el contrario, comprender a las entidades estatales, conforme a lo establecido en las diversas disposiciones de la Ley.

**b) De la contratación de personal bajo este tipo de modalidad**

En concordancia con el artículo 5 de la Ley, que establece que para contar con los servicios de un teletrabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada “[p]ueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen”, el proyecto de Reglamento establece en su artículo 3 que los contratos de los teletrabajadores y los acuerdos de cambio de modalidad a los que se refiere el primer párrafo del artículo 4 de la Ley se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador. Asimismo, se precisa que el empleador debe entregar al teletrabajador un ejemplar del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad, según corresponda.

Así, mediante esta fórmula, no se encasilla el cumplimiento de requisitos sobre la contratación a un régimen laboral en particular, ya sea que se trate de los regímenes laborales aplicables a la actividad privada o los establecidos para la actividad pública.

En los documentos antes referidos, el empleador debe consignar, como mínimo, las siguientes condiciones:

1. La determinación del lugar donde el teletrabajador desempeña sus labores.
2. Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.
3. En caso los medios sean proporcionados por el empleador, debe indicarse las condiciones de utilización y las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos.
4. En caso los medios sean proporcionados por el teletrabajador, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador.
5. 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.
6. La jornada y horario de trabajo que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas vigentes.
7. El sistema de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Respecto del requisito a que se refiere el numeral 5, éste toma como referencia las normas laborales que regulan el teletrabajo en Colombia. En efecto, el Decreto Supremo N° 0884 del año 2012 establece que el contrato de teletrabajo debe indicar “[l]as medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador” (artículo 3, numeral 3.); y, adicionalmente, que “el empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento” (artículo 5).

Se precisa que en los acuerdos de cambio de la modalidad convencional a la modalidad especial de teletrabajo el empleador debe indicar también la justificación objetiva del cambio así como los objetivos que persigue con aquella variación.

En caso el empleador tenga la responsabilidad de proveerlos, la entrega de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, adicionales a los inicialmente proporcionados, deberá constar por escrito, detallándose los bienes entregados. La constancia se suscribe por ambas partes y se emite por duplicado. La finalidad de ello es brindar seguridad y certeza a las partes respecto las condiciones de trabajo necesarias para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de las condiciones previstas en el contrato o en el acuerdo de cambio de modalidad, de conformidad con las normas vigentes, respetando las condiciones mínimas previstas en el presente artículo.

Finalmente, cabe indicar que no se ha previsto la obligación de registrar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el contrato de teletrabajo o el documento en que conste el cambio a la modalidad de teletrabajo; en razón a que dicha obligación no se desprende del texto de la Ley y, además, porque se considera igualmente eficaz la garantía de la celebración de los acuerdos por escrito y la obligación de otorgar al trabajador una copia del mismo. Naturalmente, ello sin perjuicio de las normas complementarias que resulten aplicables a la contratación de cada régimen laboral al que pertenezca el teletrabajador.

c) De la compensación de las condiciones de trabajo

El proyecto señala que la compensación al teletrabajador por proporcionar los medios para la prestación del teletrabajo se realiza en dinero, con una periodicidad no mayor a la mensual y en moneda de curso legal. Asimismo, la regla es que el monto de la compensación se determina por acuerdo de las partes y a falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.

Sin perjuicio de ello, a la compensación antes indicada le resultan aplicables las normas que regulan el régimen laboral al que se encuentre sujeto el teletrabajador.

d) De la variación de la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo y su reversión

Si bien no lo señala expresamente, del texto del artículo 4 de la Ley que regula el teletrabajo (en adelante la Ley) puede entenderse el carácter voluntario de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo en vista que para el cambio a dicha modalidad se requiere del consentimiento del trabajador y de la expresión de las causas objetivas que justifican dicha



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

variación. En tal sentido, se considera pertinente que el reglamento reafirme expresamente el carácter voluntario de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, por lo que se sugirió incorporar dicha referencia en el texto del proyecto

El proyecto de Reglamento precisa en su artículo 5 que la variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo laboral, de los derechos, beneficios, categoría o condiciones de trabajo del trabajador.

Asimismo, se regula de modo más amplio el supuesto establecido en el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley<sup>4</sup>. De esta manera, se ha previsto que el empleador deberá comunicar por escrito los motivos que sustentan la denegatoria de la reversión solicitada por el teletrabajador, a fin de descartar cualquier arbitrariedad en el ejercicio de su facultad de directriz. Si el empleador no rechaza tal solicitud en el plazo de tres (3) días hábiles, entonces, se entiende que ella ha sido aceptada.

Es importante resaltar que el proyecto de Reglamento establece que cuando la reposición del teletrabajador a la modalidad convencional se acuerda por escrito entre las partes de la relación laboral, no será exigible acreditar que no se alcanzaron los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo<sup>5</sup>.

En ambos supuestos (reversión unilateral del empleador o mediante acuerdo de partes), se ha previsto que el empleador debe entregar al teletrabajador el documento que sustente que no se alcanzaron los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo o una copia del acuerdo de reversión a la modalidad convencional, según corresponda.

e) De los derechos del teletrabajador

En aplicación del principio-derecho de igualdad consagrado en la Constitución Política, el proyecto normativo indica que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

Adicionalmente, dadas las particularidades que presenta esta modalidad de prestación de servicios al hacer uso intensivo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, el proyecto de Reglamento indica que los teletrabajadores tienen derecho a ser informados, y de ser el caso, capacitados, respecto de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de su ocupación específica.

Un punto importante en materia de derechos es el referido a la seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, se establece que considerando las características especiales del teletrabajo, las normas sobre seguridad y salud en el trabajo sólo serán de aplicación en lo que fuere pertinente.

Es decir, se ha establecido una regla de compatibilidad entre la ley general de la materia y la naturaleza del servicio ejecutado en el teletrabajo. Esta regla implicará, por parte de los

<sup>4</sup> El tercer párrafo del citado artículo indica expresamente que “(...) 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”.

<sup>5</sup> Sobre este tema, el último párrafo del artículo 4 de la Ley establece que “[e]l empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzaron los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo”



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

empleadores, una atención a las particularidades de las actividades a desempeñar por el teletrabajador, lo que se encuentra, además, en la línea de lo prescrito por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La regla del proyecto de Reglamento antes expuesta concuerda con la legislación comparada, tal como ocurre en el caso de Argentina, en cuyo país, el teletrabajo se regula, esencialmente, a través de la Resolución N° 595/2013 que crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. La referida norma establece, dentro de las pautas que deberá contener el contrato individual con los teletrabajadores, que éste debe detallar en qué "(...) lugar podrán realizarse las tareas, teniendo en cuenta que deberán cumplirse los recaudos en materia de seguridad e higiene y la distribución de la jornada de trabajo en presencial y a distancia".

f) De las condiciones de trabajo

El proyecto normativo establece en su artículo 7 que el empleador provee y garantiza la idoneidad de los medios que requieren los teletrabajadores para la prestación de sus servicios; incluyendo equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros.

Si el empleador no cumple con entregar dichos medios, 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.

Asimismo, se indica que los bienes y servicios brindados por el empleador como condiciones de trabajo no tienen efectos remunerativos para ningún efecto legal. Esta norma es consecuente con la naturaleza de las condiciones de trabajo, las mismas que no generan ventaja patrimonial al teletrabajador, en la línea de lo establecido en el artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Por otra parte, el proyecto de Reglamento señala que el incumplimiento de las labores asignadas al teletrabajador por desperfectos o deficiencias en los medios o equipos proporcionados por el empleador, que imposibiliten la prestación de servicios, no libera a éste de pagar la correspondiente remuneración, si dicho desperfecto fue comunicado oportunamente por el teletrabajador, considerando las particularidades de cada caso.

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

Asimismo, se establece que en aquellos casos que resulte imposible el uso de las condiciones de trabajo otorgadas por el empleador por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador tiene derecho al reembolso de los gastos en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación laboral, salvo pacto en contrario.

Con esta regla se prevé la devolución de los gastos en los que incurre el trabajador a fin de asegurar que no se interrumpan las labores a su cargo. No obstante, se ha previsto la posibilidad de arribar a una solución distinta a la expresada, siempre que la misma se efectúe a través del acuerdo entre las partes. Conforme a ello, podrán establecerse reglas y





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

condiciones particulares que rijan las relaciones entre empleadores y trabajadores, como, por ejemplo, reglas que eviten la posibilidad del derecho al reembolso de manera irrestricta o ilimitada.

Es pertinente mencionar que en toda actividad que califique como trabajo personal, subordinado, remunerado y por cuenta ajena el riesgo de la actividad la asume el empleador en todos los casos, por ser el titular de los frutos del trabajo. Asimismo, hay que tener en cuenta que el teletrabajo responde a una nueva forma de organización de la empresa que es establecida y dirigida por el empleador, conforme a los intereses del negocio. Por ende, no puede recaer responsabilidad alguna en el teletrabajador respecto de eventualidades que puedan presentarse en el desarrollo del teletrabajo.

**g) De la cuota mínima de teletrabajadores en las entidades públicas**

Sobre este punto, se indica que las entidades públicas comprendidas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, deberán aprobar anualmente, de acuerdo a las necesidades de la institución, el número de trabajadores que requieran contratar bajo la modalidad de teletrabajo.

No se ha fijado un número y/o porcentaje específico (cuota mínima) de teletrabajadores que debe emplear cada entidad administrativa, debido a que este número depende, esencialmente, de los requerimientos y necesidades de cada institución para el cumplimiento de sus funciones.

**h) Poblaciones vulnerables**

En concordancia con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria de la Ley, se ha previsto establecer en la Primera Disposición Complementaria Final del proyecto de Reglamento que en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades y de trato orientadas a fortalecer la empleabilidad e inserción laboral y, por tanto, las condiciones laborales de las poblaciones vulnerables, el teletrabajo es una modalidad de prestación subordinada de servicios que, en lo posible, deberá ser utilizada preferentemente a favor de dichas poblaciones.

En efecto, bajo la consideración que, la modalidad de teletrabajo no requiere la presencia física en el centro de trabajo tradicional y presenta un componente de comunicación a través de medios informáticos y tecnológicos, el proyecto de Reglamento prevé que, en la medida de lo posible y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, se dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan acceder a esta nueva modalidad, de conformidad con las normas vigentes.

Estas reglas de aplicación preferente es concordante con la especial orientación de las políticas públicas de fomento del empleo y de igualdad de oportunidades de las poblaciones vulnerables desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**i) Las infracciones a las normas sociolaborales**

En concordancia con la nueva regulación que trae consigo la modalidad del teletrabajo, se ha previsto el establecimiento de infracciones a las normas sociolaborales respecto a los incumplimientos de las obligaciones que señala la Ley y son desarrolladas por el proyecto de Reglamento.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

En tal sentido, de acuerdo con la gravedad de los incumplimientos señalados en la Ley y su norma reglamentaria, y acorde con los parámetros establecidos en el Reglamento de Ley General de Inspección, aprobado por Decreto Supremo N° 19-2006-TR, se ha clasificado las infracciones administrativas sociolaborales en leve y grave, introduciendo éstas mediante modificación normativa al Decreto Supremo N° 019-2006-TR; lo que se establece mediante la única disposición complementaria modificatoria introducida al proyecto de Reglamento.

#### IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

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

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

Asimismo, las competencias que correspondan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como a los sectores involucrados en la elaboración del proyecto de Reglamento, serán realizadas utilizando los recursos disponibles conforme a las normas presupuestales.

#### V. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de Reglamento tiene por finalidad reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y no deroga expresa ni tácitamente ninguna norma del marco legal vigente; por el contrario, amplía los alcances del Reglamento de la Ley General de Inspección, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, previendo nuevos supuestos de infracción de la normativa sociolaboral en los artículos 23°, 24° y 25°.

