REPÚBLICA DEL PERÚ

Decreto Supremo No. 009-2026-TR

DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572, LEY DEL TELETRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley;

Que, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú precisa que el trabajo es un deber y un derecho; y es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 dispone que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado; precisando que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo;

Que, mediante la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores, se modifican los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la precitada Ley N° 31572;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la mencionada Ley N° 32102, establece que el Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, a las modificaciones dispuestas en la referida Ley;

Que, por lo expuesto, resulta necesario modificar los artículos 7, 12, 21, 26 y 27 e incorporar el artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, a efectos de adecuar sus disposiciones a los cambios legislativos establecidos por la Ley N° 32102, para la correcta aplicación de la regulación de la modalidad de teletrabajo;

Que, de acuerdo con el supuesto previsto en el numeral 41.2 del artículo 41 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1565, Decreto Legislativo que aprueba la Ley General de Mejora de la Calidad Regulatoria, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2025-PCM, a través de la comunicación electrónica de fecha 4 de junio de 2026, la

Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria ha señalado que la presente norma se encuentra exceptuada del Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) Ex Ante, al configurarse el referido supuesto; asimismo, en la medida que no se regulan procedimientos administrativos bajo el alcance del Análisis de Calidad Regulatoria (ACR), se precisa que no se requiere realizar un ACR Ex Ante previo a su aprobación;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; 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; la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo; y, el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar los artículos 7, 12, 21, 26 y 27 e incorporar el artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores.

Artículo 2.- Finalidad

El presente Decreto Supremo tiene por finalidad asegurar una aplicación efectiva y actualizada de la normativa que regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en particular en lo que respecta a los derechos y responsabilidades de los teletrabajadores.

Artículo 3.- Modificación de los artículos 7, 12, 21, 26 y 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR

Se modifican los artículos 7, 12, 21, 26 y 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en los siguientes términos:

"**Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo**

Para la contratación de **teletrabajadores** o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, **el empleador** público y/o privado y **el trabajador** y/o **servidor civil** definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos:

REPÚBLICA DEL PERÚ

Decreto Supremo No. _____

a) Las obligaciones **del empleador** público y/o privado en el marco del teletrabajo.

b) Los derechos y obligaciones **del teletrabajador** en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.

c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo.

d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.

e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley.

f) **Las medidas de seguridad para retirar o acceder a documentación confidencial del centro de trabajo, ya sea en soporte físico o digital, que fuera necesaria para el teletrabajo, así como las responsabilidades del teletrabajador respecto de la custodia, seguridad y confidencialidad de la documentación.**

g) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, **el empleador** público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento.

h) En el caso **de teletrabajador** con discapacidad, de corresponder, **el empleador** público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados.

i) Otras que establezca **el empleador** público y/o privado.

Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador público y/o privado

12.1 Es responsabilidad **del teletrabajador** conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por **el empleador** público y/o privado. **El teletrabajador** debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas **al empleador** público y/o privado.

12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor que perjudiquen la prestación de servicios no son imputables **al teletrabajador** y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución **del trabajador**, **si el teletrabajador acredita** oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad**, de acuerdo a los canales de comunicación establecidos previamente por el empleador**.

Artículo 21.- Cambio de lugar habitual de teletrabajo

21.1 **El teletrabajador** puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada **al empleador** público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles**, salvo causa debidamente justificada**. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada **y garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas del nuevo lugar de teletrabajo**.

21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido **el empleador** público y/o privado.

21.3 **En el supuesto a que se refiere el numeral 21.1 del presente artículo, luego de formulada la comunicación por parte del teletrabajador, el empleador efectúa la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el puesto de trabajo del teletrabajador considerando lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 49, y los artículos 56 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. De forma opcional, se** aplica el mecanismo de autoevaluación**, de conformidad con lo dispuesto en** el artículo 23 de la Ley**, y el numeral 26.2 del artículo 26 del presente reglamento.**

21.4 **El empleador** público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Artículo 26.- Identificación de riesgos

26.1 En el teletrabajo, **el empleador** identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador. Para ello, el teletrabajador brinda las facilidades de acceso **físico o digital al empleador** en el lugar habitual del teletrabajo, **a elección de este último. La oportunidad en que se realice esta verificación debe ser comunicada al teletrabajador con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas**. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas **del empleador** público y/o privado.

26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre **el empleador** y **el trabajador o servidor** civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. **El empleador** público y/o privado forma e instruye **al trabajador** o **servidor** civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.

26.3 **El teletrabajador** proporciona datos y evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario.

26.4 **El empleador** público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.

Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo

27.1 **El empleador** público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el

teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado **al empleador** público y/o privado.

27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos **generados por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, a peligros locativos y eléctricos, y a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales**, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar **los empleadores** público y/o privado y **los teletrabajadores**, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.

27.3 El empleador determina y comunica los periodos de descanso durante la jornada laboral para la realización de las pausas activas a las que hace referencia el artículo 23 de la Ley, considerando las características del puesto de trabajo, los peligros o factores de riesgos identificados, así como las aptitudes y capacidades del teletrabajador en el marco de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. El teletrabajador tiene la obligación de realizar las pausas activas conforme a las indicaciones brindadas por los empleadores en aplicación de lo establecido en el artículo 79 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 4.- Incorporación del artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR

Se incorpora el artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en los siguientes términos:

Artículo 10-A.- Actividades particulares realizadas durante la jornada laboral del teletrabajo

10-A.1 Las actividades particulares son aquellas que no guardan relación con las actividades laborales.

10-A.2 La realización de las actividades particulares se sujeta a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En el caso del teletrabajo otorgado en el marco del numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley, el empleador tiene en cuenta las necesidades que originaron el supuesto de vulnerabilidad para efectos de la mencionada autorización.

10-A.3 Si en el marco de la supervisión del teletrabajo, el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evalúa la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

10-A-4 En caso de que el teletrabajador no presente la justificación por la realización de actividades particulares, se da inicio al procedimiento correspondiente, a fin de determinar la eventual comisión de la falta y la imposición de la medida disciplinaria que corresponda, conforme a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y debido procedimiento.

10-A.5 En el caso del abandono del lugar habitual de teletrabajo, el empleador evalúa las acciones correspondientes conforme al régimen disciplinario aplicable y a las faltas tipificadas en la normativa laboral vigente, según corresponda el régimen laboral del teletrabajador.

10-A.6 El empleador público o privado está habilitado a revertir automáticamente la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley; sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 9.4 del artículo 9 de la Ley.

Artículo 5.- Publicación

El presente decreto supremo se publica en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (www.gob.pe/servir), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 6.- Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de julio del año dos mil veintiseis.

JOSÉ MARÍA BALCÁZAR ZELADA
Presidente de la República

LUIS ENRIQUE ARROYO SÁNCHEZ
Presidente del Consejo de Ministros

FLAVIO CRUZ MAMANI
Ministro de Trabajo y Promocion del Empleo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 31572, LEY DEL TELETRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 002-2023-TR

I. OBJETO

El objeto del presente Decreto Supremo es modificar los artículos 7, 12, 21, 26, y 27; e incorporar el artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR (en adelante, **Reglamento de la Ley N° 31572**).

II. FINALIDAD

La finalidad del presente Decreto Supremo es dar cumplimiento a la Única Disposición Complementaria de la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los trabajadores (en adelante, **Ley N° 32102**), la cual establece que el que el Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley N° 31572, a las modificaciones dispuestas en la precitada Ley N° 32102, por lo que, se procede a implementar ello, a efectos de asegurar una aplicación efectiva y actualizada de la normativa que regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en particular en lo que respecta a los derechos y responsabilidades de los teletrabajadores.

III. ANTECEDENTES

Con fecha 11 de setiembre del año 2022, se publicó la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante, **Ley N° 31572**), la cual estableció un proceso de transición del trabajo remoto al teletrabajo desde la emisión de su reglamento hasta los sesenta (60) días siguientes, como se puede apreciar en su primera disposición complementaria final[1].

En esa línea, se estableció que el Poder Ejecutivo se encargaría de implementar el Reglamento de la Ley N° 31572 a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, **MTPE**), en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital en un plazo máximo de noventa (90) días calendarios a partir de la entrada en vigencia.

En ese sentido, con fecha 26 de febrero del año 2023, se publicó el "Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo".

Con fecha 22 de julio del 2024, se publicó la Ley N° 32102, que modificó la Ley N° 31572 y cuya Única Disposición Complementaria Final estableció que el Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley N° 31572[2].

---

[1] ***"PRIMERA. Adecuación***

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como con servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, dispuesta por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo 010-2020-TR, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento."

[2] ***"ÚNICA. Adecuación del Reglamento***

El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en un plazo no mayor de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor."

Que, por lo expuesto, resulta necesario modificar el Reglamento de la Ley N° 31572 a fin de adecuarlo a las modificaciones efectuadas por la citada ley.

En ese sentido, con fecha 27 de diciembre del año 2024, se publicó la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, que dispuso la publicación en la sede digital del **MTPE** del proyecto de decreto supremo y su exposición de motivos, señalándose además que los comentarios, aportes y opiniones sobre el mismo sean presentados en el plazo de quince (15) días calendario siguientes a la publicación, a través de los canales de atención habilitados por la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo: (i) Mesa de Partes de la sede central del **MTPE**, ubicada en avenida General Salaverry 655, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima; y (ii) Mesa de partes digital del **MTPE** en https://sgd.trabajo.gob.pe/appmesapartesenlinea/inicio; o enviando un correo electrónico a comentariosdnt@trabajo.gob.pe.

La Dirección de Normativa de Trabajo consolidó los comentarios, aportes y opiniones realizados por los actores sociales interesados y los remitió a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante **SERVIR**), la Dirección General de Promoción del Empleo, y la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del **MTPE.**

La Dirección de Normativa de Trabajo recibió los informes técnicos del **SERVIR**, la Dirección General de Promoción del Empleo, y la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del **MTPE**, y elaboró el texto final del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 31572.

IV. MARCO NORMATIVO

Al respecto, el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley. Asimismo, el artículo 22 de la Carta Magna precisa que el trabajo es un deber y un derecho, y es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 dispone que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, y agrega que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

A nivel legal, la Ley N° 31572, establece una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

La Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572, dispuso que el Poder Ejecutivo emita el Reglamento de la Ley N° 31572, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital.

De esta forma, mediante el Decreto Supremo N° 002-3023-TR, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 31572, con la finalidad de que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del empleador público y/o privado, así como al marco del trabajo decente del teletrabajador y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

En ese sentido, mediante la Ley N° 32102, el Poder Legislativo modificó los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley N° 31572, y estableció en su Única Disposición Complementaria Final que el Poder Ejecutivo adecúe el Reglamento de la Ley N° 31572.

V. FUNDAMENTO TÉCNICO DE LA NORMA

A. Identificación del problema público

En un sentido tradicional, se entendía al trabajo como la prestación de labores que se desarrolla en un centro de trabajo determinado y en un horario habitual. Sin embargo, las diversas tecnologías, así como la creciente flexibilidad en la forma de desempeñar el trabajo, han abierto nuevas posibilidades, desdibujando los límites conceptuales antes concebidos.

Es así que, el teletrabajo nació como una propuesta para contrarrestar la crisis energética originada en los años setenta. Dicha idea fue formulada en Estados Unidos por Jack Nille para evitar el costo de desplazamiento de los trabajadores a sus centros de trabajo, las congestiones de tráfico y la contaminación ambiental[3], lo cual se haría posible a través de diversas tecnologías.

Posteriormente, el teletrabajo fue convirtiéndose en una alternativa que daría solución a diversos problemas sociales, personales, organizaciones, que van más allá de economizar costos o mejorar el medio ambiente, y se convirtió en una oportunidad de conciliar la vida personal de los trabajadores con la vida profesional y, además como fuente de inclusión en el mercado laboral de distintos tipos de personas antes excluidas.

Por las razones antes expuestas, el teletrabajo se ha convertido en una alternativa de prestación de servicios que combina el uso de las tecnologías de la comunicación e información (TIC), con el concepto de flexibilidad en cuanto al método de trabajo con relación al lugar y horario del mismo.

En ese orden de ideas, con fecha 11 de setiembre del año 2022, se publicó la Ley N° 31572, que tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del teletrabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Posteriormente, con fecha 26 de febrero del año 2023, se publicó el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, estableciéndose disposiciones reglamentarias para su aplicación.

Ahora bien, con fecha 22 de julio del año 2024, se publicó la Ley N° 32102, que modifica los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley N° 31572 y establece en su Única Disposición Complementaria Final que ***"(...) El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 31572, Ley de Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en un plazo no mayor de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor (...)"***.

Las modificatorias señaladas se dieron en el marco del Proyecto de Ley N° 5889/2023, cuyo Dictamen de fecha 8 de abril del año 2024, resaltó que ***"(...) al 09 de mayo del 2023, se tenía un registro de 220 mil trabajadores a nivel nacional en la modalidad de teletrabajo (...) En transición con lo anterior, lo que pretende el legislador a través de esta iniciativa legislativa, es precisar algunos puntos sobre la aplicación del Teletrabajo que, al transcurrir del tiempo, se han visto por necesario consolidar. Asimismo, algunos puntos de la normativa actual han quedado no muy claros o muy flojos (...)"***.

[3] NILLS, Jack. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. Setiembre, 1998.

Por las razones antes expuestas, se modificó la Ley N° 31572, ante lo cual resulta necesaria una adecuación del Reglamento de la Ley N° 31572, a efectos de que exista consistencia con los artículos modificados de la citada Ley.

B. Análisis de la necesidad, viabilidad y oportunidad de la norma

La **necesidad** de actualizar y modificar el Reglamento de la Ley N° 31572, se deriva de varios factores que reflejan tanto cambios en la realidad laboral como en la normativa misma. Por un lado, el dictamen del Proyecto de Ley N° 5889/2023-CR, que originó las modificaciones en la Ley N° 32102, resaltó que la normativa existente presentaba ambigüedades o puntos no del todo claros, lo que generaba incertidumbre en la aplicación del teletrabajo. Esto señala la necesidad de ajustes que aseguren una correcta y coherente implementación. Y, por otro lado, se observa un aumento de la adopción del teletrabajo que, según las cifras indicadas en el citado Proyecto de Ley, a mayo de 2023, había 220 mil trabajadores en modalidad de teletrabajo en el ámbito nacional, lo cual demuestra la creciente relevancia de esta modalidad y que la normativa vigente debe adecuarse a esta realidad.

La **viabilidad** de las modificaciones introducidas por la Ley N° 32102 y la adecuación de su reglamento es factible bajo varios aspectos: i) existe un marco tecnológico existente; y, ii) la adaptación gradual del marco legal con la Ley N° 32102, que busca ajustar aspectos que la práctica ha mostrado como necesarios de mejora o precisión.

Finalmente, la **oportunidad** de esta normativa radica en que se tiene expresamente un mandato de adecuación proveniente de una norma de rango superior, una Ley.

C. El nuevo estado que genera la norma

La Ley N° 32102 modifica los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley N° 31572, y su Única Disposición Complementaria Final establece que el Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley N° 31572, a las modificaciones dispuestas en la Ley N° 32102. De esta manera, el nuevo estado que genera la norma es una adecuación a la normativa vigente.

D. Publicación del Proyecto Normativo mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR

Con fecha 27 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, que contiene el proyecto normativo que modifica el Reglamento de la Ley N° 31572, disponiéndose que los comentarios, aportes y opiniones sean presentados a la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo durante el plazo de 15 días calendarios posteriores a la fecha de publicación, a través de los siguientes canales de atención: Mesa de Partes de la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ubicada en Avenida General Salaverry 655, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima; mesa de partes digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuya dirección web es https://sgd.trabajo.gob.pe/appmesapartesenlinea/inicio; o, al correo electrónico comentariosdnt@trabajo.gob.pe.

Ante ello, habiéndose cumplido el plazo legal para emitir comentarios, de quince (15) días calendarios posteriores a la fecha de publicación, la Dirección de Normativa de Trabajo realizó una evaluación de los siguientes comentarios, y conforme a ello, se ha establecido la redacción final del proyecto normativo, los cuales pueden resumirse en los siguientes:

- El ciudadano German Lora, observa que el empleador pueda establecer criterios para definir qué actividades particulares deben ser justificadas por el teletrabajador. Al respecto, dicha medida se enmarca en los principios de conciliación vida-trabajo

y de buena fe laboral, brindando predictibilidad y transparencia sin vulnerar la intimidad del trabajador. Por ello, se considera una forma razonable de control y su aplicación se ajusta al marco legal. **Se acoge el comentario.**

- La ciudadana Verit Vásquez B., observa que no se contempla un tratamiento especial para personas vulnerables (gestantes, lactantes, personas con discapacidad o cuidadoras) frente a la prohibición de realizar actividades particulares durante el teletrabajo. Al respecto, la Ley N° 31572, modificada por la Ley N° 32102, no prevé excepción alguna, por lo que incluirla reglamentariamente sería jurídicamente inviable. **Se acoge.**

- La Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía presentó varios comentarios. Al respecto, se precisa que: i) la regulación sobre traslado de documentación confidencial responde al mandato expreso de la Ley; ii) los criterios de justificación de actividades particulares buscan uniformidad y razonabilidad; iii) el término "regularidad" en el abandono no tiene definición jurídica clara, por lo que no se incorpora; iv) no procede incluir la negligencia o dolo como excepción en fallos técnicos, ya que estos no califican como caso fortuito; v) el uso de la autoevaluación de riesgos es posible solo de forma excepcional y por acuerdo; vi) se reconoce que el empleador debe determinar el tipo de acceso (físico o digital) para evaluación de riesgos; y, vii) las pausas activas deben organizarse obligatoriamente por el empleador y ser cumplidas por el trabajador. **Se acoge parcialmente.**

- En relación con los comentarios presentados por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú sobre el proyecto normativo, **se concluye que tres (3) de ellos no se acogen, en tanto que dos (2) fueron incorporados parcialmente.** Los comentarios no acogidos corresponden a disposiciones ya contenidas en la Ley N° 31572 o sus modificatorias, como las condiciones para el retiro de documentación confidencial (art. 7), la evaluación de riesgos en el nuevo lugar de trabajo (art. 21), el acceso al domicilio del teletrabajador (art. 26) y las obligaciones durante la jornada (art. 10-A), las cuales ya cuentan con sustento legal o resultan redundantes. En cuanto al comentario sobre las pausas activas (art. 27), sí se acoge, precisando que es el empleador quien debe determinar y comunicar los espacios o momentos para su realización, considerando los riesgos del puesto y las condiciones del teletrabajador, en línea con las recomendaciones de la **OMS**, el **MINSA**, la **OIT** y la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **LSST**).

- La ciudadana Jacqueline Pacora Cisneros propone establecer garantías adicionales para habilitar el trabajo remoto, como licencias específicas, cartas fianza y restricciones sobre el lugar de reuniones. Al respecto, dichas condiciones no están contempladas en la Ley N° 31572, ni en su modificatoria, por lo que exceden las facultades reglamentarias. **No se acoge el comentario.**

- El **CONADIS** observa que el artículo 10-A, no prevé un trato diferenciado para personal vulnerable frente a la prohibición de realizar actividades particulares durante la jornada. Respecto a lo anterior cabe señalar que, el artículo 16 de la Ley N° 31572, establece que el teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable. Teniendo en cuenta lo anterior, **se acoge el comentario** y se evalúa una nueva redacción del artículo 10-A.

E. Desarrollo de objetivos relacionados con el problema identificado

Frente al problema público descrito, a través del presente Decreto Supremo se pretende desarrollar los siguientes aspectos:

a) Contenido de la norma

El Decreto Supremo consta de seis (6) artículos (objeto, finalidad, modificación de los artículos 7, 12, 21, 26 y 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, incorporación del artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, publicación y refrendo).

b) Sobre el objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto "modificar los artículos 7, 12, 21, 26 y 27 e incorporar el artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores".

c) Sobre la finalidad

El presente Decreto Supremo tiene por finalidad "asegurar una aplicación efectiva y actualizada de la normativa que regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en particular en lo que respecta a los derechos y responsabilidades de los teletrabajadores".

d) Sobre la modificación del artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 31572

Mediante la Ley N° 32102, se incorporó el literal k) al artículo 12 de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Ley N° 31572	Ley N° 32102
Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos: a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial. b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente. c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación. d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas,	**Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores** Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos: a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial. b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente. c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación. d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas,

solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas. e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin. f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador. g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador. h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda. i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado. j) Otros que establezca el reglamento.	solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas. e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin. f) Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador. g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador. h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda. i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado. **k) Establecer las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador.**

En atención a la citada incorporación, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 31572 en los siguientes términos:

Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR	Texto publicado mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR
Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo Para la contratación de teletrabajadores/as o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el/la empleador/a público y/o privado y el/la trabajador/a y/o servidor/a civil definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones del/de la empleador/a público y/o privado en el marco del teletrabajo. b) Los derechos y obligaciones del/la teletrabajador/a en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.	**Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo** Para la contratación de teletrabajadores/as o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el/la empleador/a público y/o privado y el/la trabajador/a y/o servidor/a civil definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones del/de la empleador/a público y/o privado en el marco del teletrabajo.

c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. f) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. g) En el caso de teletrabajador/a con discapacidad, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. h) Otras que establezca el/la empleador/a público y/o privado.	b) Los derechos y obligaciones del/**de** la teletrabajador/a en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo**,** e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. **f) Las medidas de seguridad para el retiro, en soporte físico o virtual, de documentación confidencial de las instalaciones del centro de trabajo para la realización del teletrabajo; así como las responsabilidades del/de la teletrabajador/a ante el incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 11 del presente reglamento. Las medidas de seguridad son determinadas en atención a la naturaleza de las actividades del/de la empleador/a.** g) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. h) En el caso de teletrabajador/a con discapacidad, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. **i)** Otras que establezca el/la empleador/a público y/o privado.

Al respecto, se tiene que, mediante la Ley N° 32102, se modificó el artículo 12 de la Ley N° 31572, incorporándose el literal k) dentro del contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de acuerdo con el siguiente detalle ***"(...) k) Establecer las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador (...)".***

El artículo modificado de la Ley N° 31572, incluye dentro del contenido mínimo del contrato del teletrabajo establecer las condiciones del retiro de información confidencial de las instalaciones del empleador para que el teletrabajador pueda realizar las funciones para las que fue contratado. Ante la modificación antes señalada se requiere la adecuación del artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 31572.

Dicha incorporación tiene como finalidad garantizar la adecuada protección de la información confidencial cuando el teletrabajo requiera que el trabajador acceda o retire dicha documentación fuera del centro de labores. En ese sentido, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 31572, a fin de desarrollar este nuevo contenido obligatorio.

De ahí que, se estableció que la seguridad en el manejo y retiro de documentación confidencial debe contemplar también las responsabilidades que asume el teletrabajador en

caso de incumplimiento. Sin embargo, se considera que la determinación de responsabilidades del teletrabajador ante el incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el retiro de documentación confidencial será evaluada en cada caso particular por el empleador, el cual determinará si se ha configurado una falta de carácter disciplinario, conforme a las disposiciones del régimen laboral privado y público, según corresponda.

Por otro lado, el artículo 12 de la Ley N° 31572 y el 7 de su reglamento determinan el contenido mínimo del contrato de trabajo o del acuerdo del cambio de modalidad de la prestación de servicios, por lo que, la determinación de las medidas conforme a la naturaleza de las actividades del empleador público o privado puede ser determinados en los documentos de gestión interna de los mismos, en función del poder de dirección, según corresponda.

En ese sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo modifica el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final
Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo Para la contratación de **teletrabajadores** o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, **el empleador** público y/o privado y **el trabajador** y/o **servidor civil** definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones **del empleador** público y/o privado en el marco del teletrabajo. b) Los derechos y obligaciones **del teletrabajador** en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. f) **Las medidas de seguridad para retirar o acceder a documentación confidencial del centro de trabajo, ya sea en soporte físico o digital, que fuera necesaria para el teletrabajo, así como las responsabilidades del teletrabajador respecto de la custodia, seguridad y confidencialidad de la documentación.** **g)** En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, **el empleador** público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. **h)** En el caso **de teletrabajador** con discapacidad, de corresponder, **el empleador** público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. **i)** Otras que establezca **el empleador** público y/o privado.

e) <u>Sobre la modificación del artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 31572</u>

Mediante la Ley N° 32102, se incorporó el numeral 6.7 al artículo 6 de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Ley N° 31572	Ley N° 32102
Artículo 6. Derechos del teletrabajador	**Artículo 6. Derechos del teletrabajador**
6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.	6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.
6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a	6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a

internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.	internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.
6.3 A la desconexión digital.	6.3 A la desconexión digital.
6.4 A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.	6.4 A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.
6.5 A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.	6.5 A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.
6.6 El reglamento regula los derechos del teletrabajador.	6.6 El reglamento regula los derechos del teletrabajador.
	6.7. El tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior.

En atención a la citada incorporación, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR	**Texto publicado mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR**
Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el/la empleador/a público y/o privado	**Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el/la empleador/a público y/o privado**
12.1 Es responsabilidad del/de la teletrabajador/a conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el/la empleador/a público y/o privado. El/la teletrabajador/a debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al/a la empleador/a público y/o privado.	12.1 Es responsabilidad del/de la teletrabajador/a conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el/la empleador/a público y/o privado. El/la teletrabajadora debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al/la empleador/a público y/o privado.
12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el artículo 38 del presente reglamento, que perjudique la prestación de servicios no son imputables al/a la teletrabajador/a y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del/de la trabajador/a, siempre y cuando el/la teletrabajador/a reporte oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad.	12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el artículo **41** del presente reglamento, que perjudique la prestación de servicios no son imputables al/a teletrabajador/a y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del/de la teletrabajador/a, siempre y cuando el/a teletrabajador/a reporte oportunamente los inconvenientes suscitados **de acuerdo a los canales de comunicación establecidos previamente por el/a empleador/a.**

Al respecto, mediante la Ley N° 32102 se modificó el 6 de la Ley N° 31572, incorporando el numeral 6.7, de acuerdo al siguiente detalle: ***"(...) El tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicios de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior (...)".***

En ese sentido, la modificación del artículo 6 de la Ley N° 31572, establece que, el corte del suministro de luz o la falta de servicio de internet que afecten la prestación efectiva del teletrabajo no serán causales de descuentos de remuneraciones en la medida en la que sean debidamente acreditados por el teletrabajador.

En atención a la modificación antes señalada, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 31572, en función de "fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor" vinculados al artículo 41 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo

En ese orden de ideas, corresponde aclarar que, el artículo 41 del Reglamento de la Ley N° 31572, establece las circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor relacionados a eventos de la naturaleza y/o causados por personas, pero que sean extraordinarios, imprevisibles, e irresistibles y que limiten, impida y/o restrinjan la prestación de servicios de manera excepcional.

Por las razones antes expuestas, se modifica la propuesta normativa, retirando la referencia del artículo 41 del Reglamento de la Ley N° 31572, ya que, los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor a los que hace referencia el numeral 6.7. del artículo 6 de la Ley N° 31572, están referidos a los cortes en el suministro de la luz o la falta de servicio de internet, debidamente acreditados.

En ese mismo sentido, se establece que, los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor deberán ser acreditados por el teletrabajador de acuerdo con los canales de comunicación establecidos previamente por el empleador.

En ese sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo modifica el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final
Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador público y/o privado 12.1 Es responsabilidad **del teletrabajador** conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por **el empleador** público y/o privado. **El teletrabajador** debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas **al empleador** público y/o privado. 12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor que perjudiquen la prestación de servicios no son imputables **al teletrabajador** y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución **del trabajador**, **si el teletrabajador acredita** oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad**, de acuerdo a los canales de comunicación establecidos previamente por el empleador**.

f) <u>Sobre la modificación del artículo 21 del Reglamento de la Ley N° 31572</u>

Mediante la Ley N° 32102, se modificó el numeral 11.2 del artículo 11 de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Ley N° 31572	Ley N° 32102
Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo 11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. 11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.	**Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo** 11:1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. 11.2. En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de **cinco** días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En **este** caso, **el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementa las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador le** brinda las facilidades **de acceso a su** nuevo lugar habitual de teletrabajo.

En atención a la citada incorporación, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 21 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR	Texto publicado mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR
Artículo 21.- Cambio del lugar habitual de teletrabajo 21.1 El/la teletrabajador/a puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada al/a la empleador/a público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada. 21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido el/la empleador/a público y/o privado. 21.3 En estos casos, el/la teletrabajador/a aplica el mecanismo de autoevaluación a que se refiere el artículo 23 de la Ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo. 21.4 El/la empleador/a público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.	**Artículo 21.- Cambio del lugar habitual de teletrabajo** 21.1 El/la teletrabajador/a puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada al/a empleador/a público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada **y debe detallar las condiciones informáticas y de comunicación óptima del nuevo lugar habitual de teletrabajo, tales como el tipo de conectividad, espacio de trabajo seguro, entre otros que establezca el/a empleador/a previamente.** 21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido el empleador público y/o privado. 21.3 En estos casos, **a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, el/a empleador/a efectúa el proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el puesto de trabajo del/a teletrabajador/a antes de que continúe sus labores en el nuevo lugar habitual**

	de teletrabajo, o se aplica el mecanismo de autoevaluación, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 23 de la Ley y el artículo 26 del presente reglamento.** 21.4 El/a empleador/a público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Mediante Ley N° 32102, se modificó el artículo 11 de la Ley N° 31572, modificándose el numeral 11.2), de acuerdo con el siguiente detalle: ***"(...) En caso de cambio de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informar al empleador con una anticipación de cinco días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En este caso, el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementa las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador le brinda las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo (...)".***

El numeral 11.2) modificado de la Ley N° 31572 establece que, en caso de cambio de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador deberá informar al empleador, y garantizar las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para la realización del teletrabajo. Asimismo, el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al nuevo lugar del teletrabajo a efectos de que el empleador pueda identificar los peligros y evaluar los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador. En atención a las modificaciones antes señaladas se requiere la adecuación del artículo 21 del Reglamento de la Ley N° 31572.

En ese sentido, se establece que, la comunicación mediante la cual el teletrabajador informa al empleador la decisión de modificar el lugar habitual de teletrabajo debe ser realizada con una anticipación de cinco (5) días hábiles, salvo causa debidamente justificada por el teletrabajador.

Asimismo, se establece que, la citada comunicación tiene carácter de declaración jurada y debe garantizar las condiciones informáticas, y de comunicación óptima del nuevo lugar de teletrabajo.

Complementando lo anterior, se modifica el numeral 21.3) del artículo 21 del Reglamento de la Ley N° 31572, a efectos de establecer que, luego de formulada la comunicación de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el empleador efectúa la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el nuevo lugar habitual de teletrabajo, de acuerdo con lo establecido en la **LSST**. Asimismo, se establece que, de forma opcional se aplica el mecanismo de autoevaluación de conformidad con lo establecido en la referida Ley N° 31572 y su reglamento.

Respecto a lo anterior corresponde señalar que, de acuerdo con el principio de Prevención dispuesto en el Título Preliminar de la **LSST**, el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, en concordancia con el Principio de Protección de la mencionada Ley, el empleador asegura condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua, buscando que estas condiciones permitan que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

En ese mismo sentido, los literales a) y c) del artículo 49 de la **LSST**, establecen que el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo, o con ocasión del mismo. A su vez, de conformidad con el artículo 56 y 57 de la **LSST**, el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores. Además, en virtud del artículo 21 de la **LSST**, el empleador debe aplicar medidas de prevención y protección en el desarrollo del trabajo, aplicando un orden de prioridad establecido.

En ese marco, de acuerdo con los principios señalados y los artículos mencionados, el empleador tiene la responsabilidad de efectuar las acciones necesarias y tomar las decisiones que correspondan para garantizar que sus trabajadores desarrollen su trabajo de forma segura y saludable. Para tal efecto, debe establecer y aplicar los controles necesarios en función a la identificación de peligros y evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, corresponde aclarar que, la obligación de identificar peligros y evaluar riesgos que recae en el empleador no es incompatible con el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y riesgos que es opcional y de mutuo acuerdo entre las partes, de acuerdo con lo establecido en el numeral 23.4) del artículo 23 de la Ley N° 31572; y el numeral 26.2) del artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 31572.

Es así que, de acuerdo con lo establecido en la **LSST**, a fin de asegurar las condiciones de trabajo seguro y saludable de forma continua, en respecto al derecho del teletrabajador de ser informado de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, si no es viable que el empleador garantice la seguridad y salud del teletrabajador en el nuevo lugar habitual de teletrabajo, el empleador comunica al teletrabajador la no pertinencia del desarrollo de labores en este nuevo lugar de teletrabajo en salvaguarda de la seguridad y salud del teletrabajador.

Finalmente, y en función del principio de responsabilidad de la **LSST**, si el empleador permite que el teletrabajador desarrolle labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo sin efectuar la evaluación de riesgos correspondiente, o habiendo obtenido de la evaluación de riesgos efectuada, información que dé cuenta de que las condiciones de trabajo represente riesgos para la seguridad y salud del teletrabajador, asume la responsabilidad jurídica y económica por las contingencias que puedan ocurrir.

En ese sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo modifica el artículo 21 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final
Artículo 21.- Cambio de lugar habitual de teletrabajo 21.1 **El teletrabajador** puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada **al empleador** público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles, **salvo causa debidamente justificada**. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada **y garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas del nuevo lugar de teletrabajo**. 21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido **el empleador** público y/o privado. 21.3 **En el supuesto a que se refiere el numeral 21.1 del presente artículo, luego de formulada la comunicación por parte del teletrabajador, el empleador efectúa la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el puesto de trabajo del teletrabajador considerando lo dispuesto en los literales a) y c)**

del artículo 49, y los artículos 56 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. De forma opcional, se aplica el mecanismo de autoevaluación**, de conformidad con lo dispuesto en** el artículo 23 de la Ley**, y el numeral 26.2 del artículo 26 del presente reglamento.** 21.4 **El empleador** público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

g) Sobre la modificación del artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 31572

Mediante la Ley N° 32102, se modificó el numeral 11.2 del artículo 11 de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Ley N° 31572	Ley N° 32102
Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo 11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. 11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.	**Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo** 11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores. 11.2. En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de **cinco** días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En **este** caso, **el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementa las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador le** brinda las facilidades **de acceso a su** nuevo lugar habitual de teletrabajo.

En atención a la citada incorporación, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR	Texto publicado mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR
Artículo 26.- Identificación de riesgos 26.1 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas del empleador público y/o privado.	**Artículo 26.- Identificación de riesgos** 26.1 En el teletrabajo, el/la empleador/a identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el/la teletrabajador/a, para ello del/de la teletrabajador/a brinda las facilidades de acceso **físico o digital** al/la empleador/a en el lugar habitual del teletrabajo. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas del/de la empleador/a público y/o privado.

26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. El empleador público y/o privado forma e instruye al trabajador o servidor civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. Esta acción de capacitación descrita puede ser realizada a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.	26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre el/la empleador/a y el trabajador o servidor civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral. 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. El/la empleador/a público y/o privado forma e instruye al trabajador o servidor civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. Esta acción de capacitación descrita **puede ser realizada a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
26.3 El teletrabajador proporciona datos, evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario.	26.3 El/la teletrabajador/a proporciona datos, evalúa el lugar donde se desarrolla el/la teletrabajador/a través del referido formulario.
26.4 El empleador público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.	26.4 El/a empleador/a público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, **realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.**

Mediante la Ley N° 32102, se modificó el numeral 11.2 del artículo 11 de la Ley N° 31572, de acuerdo con el siguiente detalle: ***"(...) En caso de cambio de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informar al empleador con una anticipación de cinco días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En este caso, el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementa las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador le brinda las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo (...)".***

En ese sentido, la modificación del artículo 11 de la Ley N° 31572, establece que, en los casos en los que el teletrabajador decida cambiar el lugar habitual de teletrabajo debe informar y brindarles las facilidades de acceso al empleador para que realice la evaluación de peligros y riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, debiendo implementar las medidas correctivas que correspondan a cada caso en concreto.

En atención a la modificación antes señalada, se propone la adecuación del artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 31572, a efectos de precisar que, durante la realización de la identificación de los peligros, evaluación de riesgos e implementación de medidas correctivas, el teletrabajador brinda facilidades de acceso físico o digital al empleador en el nuevo lugar habitual de teletrabajo. En ese sentido, conviene precisar que, la elección del tipo de acceso (físico o digital) queda a elección del empleador. Asimismo, la oportunidad en la que se realizará la verificación debe ser comunicada al teletrabajador con una anticipación mínima de cuarenta (48) horas.

Al respecto, cabe señalar que, el artículo 3 de la Ley N° 31572, reconoce la utilización de plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores como una característica esencial de esta modalidad especial de prestación de labores. En ese sentido, ante la falta de presencia física en el centro de labores, los empleadores

también podrían hacer uso de plataformas y tecnologías digitales para la supervisión de las labores realizadas por los teletrabajadores, entre las cuales se encuentran las actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ese mismo orden de ideas, corresponde resaltar que, estas prácticas no son ajenas a la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Perú, tal como se evidencia en el literal d) del artículo 50 de la LSST, la misma que habilita a los empleadores, como una medida de prevención de riesgos laborales a integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a las nuevas tecnologías. Es así como, resulta necesario reconocer normativamente la posibilidad de hacer uso de plataformas tecnológicas y otros medios digitales para identificar los peligros y riesgos en el teletrabajo.

En esa línea, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España en la Nota Técnica de Prevención N° 1.165, sobre los criterios para la integración del teletrabajo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el teletrabajo señala lo siguiente:

> ***"(...) En el caso del teletrabajo, al igual que cualquier otra actividad que no se desempeñe de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa, no siempre será posible o necesario que la persona que realice la evaluación recabe in situ dicha información, en la medida en que la evaluación cumpla su objetivo. De este modo, la evaluación de riesgos puede aprovechar el uso de diferentes medios para recabar información, incluidos aquellos ligados a las nuevas tecnologías. Por ejemplo, el uso de una tecnología que permita visualizar el puesto a distancia, como puede ser una cámara web de un teléfono móvil, podría ser valorado en la medida ya comentada, esto es, en tanto posibilite a la empresa recabar la información necesaria para poder adoptar las medidas preventivas oportunas (...)[4]".***

En tal sentido, resulta indispensable que el trabajador brinde al empleador las facilidades de acceso físico o virtual a su nuevo lugar habitual de teletrabajo, conforme a lo establecido en la versión modificada del numeral 11.2 del artículo 11 de la Ley N° 31572. Siendo responsabilidad del empleador la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la implementación de medidas correctivas será este último el que determine, de acuerdo con las particularidades de cada caso, si resulta necesario acceder física o digitalmente al nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Finalmente, cabe señalar que, el empleador informará al teletrabajador la oportunidad en la que realizará la identificación de peligros y riesgos con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas. La evaluación se sujeta a las capacidades operativas del empleador.

Por otro lado, se verifica que, en el numeral 26.2, se elimina el apartado referido a que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden brindar la capacitación sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

La omisión antes advertida se sustenta en la necesaria coherencia del Reglamento de la Ley N° 31572 con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo previstas en la LSST y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Así, de conformidad con los artículos 27, 28 y 49 de la **LSST**, el empleador es el titular del deber de prevención y responsable de garantizar la seguridad y salud de los

[4] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Notas Técnicas de Prevención N° 1.165. Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, pp. 5.
En: https://www.insst.es/documents/94886/0/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+en+el+sis

trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, lo que comprende la obligación de informar y capacitar de manera adecuada y oportuna respecto de los riesgos laborales y las medidas de prevención y protección aplicables. Esta obligación forma parte del contenido esencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tiene carácter indelegable en cuanto a su garantía y aseguramiento.

Por su parte, el artículo 42 del Reglamento de la LSST aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR establece que las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, precisando que se trata de un órgano paritario de participación y consulta, encargado de promover la seguridad y salud en el trabajo, vigilar el cumplimiento de la normativa y participar en la elaboración, aprobación y evaluación de algunos documentos de gestión. Sin embargo, entre sus funciones no se encuentra la ejecución directa de acciones de capacitación, sino la participación y vigilancia respecto de su programación y cumplimiento.

Por lo expuesto, se advierte que establecer una disposición que habilite al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo a ejecutar directamente la capacitación sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos resulta incompatible con el marco normativo vigente. Ello, en tanto supone atribuirles funciones operativas que corresponden al empleador en el marco de su deber de prevención, desnaturalizando su rol como órganos de participación, consulta y vigilancia. En consecuencia, la eliminación del referido párrafo permite preservar la coherencia normativa y evitar interpretaciones que desborden las funciones legalmente asignadas a dichos órganos.

En ese sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo modifica el artículo 26 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final
Artículo 26.- Identificación de riesgos 26.1 En el teletrabajo, **el empleador** identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador. Para ello, el teletrabajador brinda las facilidades de acceso **físico o digital al empleador** en el lugar habitual del teletrabajo, **a elección de este último. La oportunidad en que se realice esta verificación debe ser comunicada al teletrabajador con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas**. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas **del empleador** público y/o privado. 26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre **el empleador** y **el trabajador** o **servidor** civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. **El empleador** público y/o privado forma e instruye **al trabajador** o **servidor** civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. 26.3 **El teletrabajador** proporciona datos y evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario. 26.4 **El empleador** público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.

h) <u>Sobre la modificación del artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 31572</u>

Mediante Ley N° 32102 se modificó el numeral 23.6 del artículo 23 de la Ley N° 31572, de acuerdo con el siguiente detalle:

Ley N° 31572	Ley N° 32102
Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo 23.1 Las condiciones específicas de seguridad	**Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo** 23.1 Las condiciones específicas de seguridad

y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.	y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.
23.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.	23.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.
23.3 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.	23.3 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.
23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.	23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.
23.5 En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.	23.5 En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.
23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.	23.6. El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, **que consideran establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.**

En atención a la citada incorporación, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la adecuación del artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR	Texto publicado mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR
Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo	**Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo**

27.1 El empleador público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al empleador público y/o privado. 27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores público y/o privado y los teletrabajadores, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.	27.1 El/la empleador/a público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al/la empleador/a público y/o privado. 27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores/as público y/o privado y los/as teletrabajadores/as, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. **27.3 El/la empleador/a establece los descansos para la realización de pausas activas a las que hace referencia el artículo 23 de la Ley considerando las características del puesto de trabajo, los peligros o factores de riesgo identificados, así como las aptitudes y capacidades del/a teletrabajador/a.**

Mediante Ley N° 32102, se modificó el numeral 26.3) del artículo 23 de la Ley N° 31572, de acuerdo con el siguiente detalle: ***"(...) 23.6. El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, que consideran establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral (...)***".

En ese sentido, la modificación del numeral 23.6) del artículo 23 de la Ley N° 31572, establece la obligación de establecer los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral. Asimismo, el Anexo 4 del Reglamento de la Ley N° 31572, "Lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo", reconoce la realización de pausas activas como un mecanismo para el control de riesgos por exposición de factores de riesgos ergonómicos, conforme consta en el literal g) del numeral 8 de dichos lineamientos (Anexo 4). La modificación antes señalada, por tanto, requiere la adecuación del artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 31572.

En atención a lo antes señalado, se modifica el numeral 27.3 del artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, a efectos de establecer que el empleador determina y comunica los periodos de descanso durante la jornada laboral para la realización de pausas activas, considerando las características del puesto de trabajo, los peligros o factores de riesgos identificados, así como las aptitudes y capacidades del teletrabajador en el marco de la **SST**.

Respecto a lo anterior, conviene precisar que, el Anexo 4 del Reglamento de la Ley N° 31572 reconoce la realización de pausas activas como un mecanismo para el control de riesgos por exposición a factores de riesgo ergonómicos, conforme consta en el literal

g) del numeral 8 de los "Lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo" (Anexo 4).

Por otro lado, cabe señalar que el Lineamiento N° 24 del Objetivo Prioritario N° 2, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 018-2021-TR, dispone la obligación de regular las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta los enfoques de género, de interculturalidad, de derechos humanos y perspectivas de discapacidad; de tal manera, que se reconoce las necesidades particulares de cada trabajador con relación a las características particulares que demanda la ejecución de las funciones del puesto del trabajo.

En ese contexto, la obligación del empleador consiste en la determinación de los periodos de descanso en que se realizará la pausa activa; así como en la organización de las actividades que realizará el teletrabajador en dicho lapso, de acuerdo con las características del puesto de trabajo, los peligros factores de riesgos identificados, así como las aptitudes y capacidades del teletrabajador.

En ese mismo orden de ideas, corresponde aclarar que, en materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 79 de la LSST.

Por las razones antes expuestas, la adecuación al Reglamento de la Ley N° 31572 busca adaptar y precisar las disposiciones de la normativa vigente para reforzar la formalidad, seguridad y bienestar en la modalidad de teletrabajo. Estos ajustes fortalecen los derechos y deberes tanto de trabajadores como de teletrabajadores, al clarificar el uso de pausas activas, la gestión de documentación confidencial y la adecuación de los entornos de trabajo. Además, las modificaciones se orientan a asegurar un equilibrio entre la vida laboral y personal, en línea con el trabajo decente, enfatizando también la seguridad laboral y la protección de bienes proporcionados por el empleador.

Finalmente, en el contexto del análisis de la normativa de seguridad y salud en el trabajo efectuado para la incorporación del numeral 27.3 del artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, el cual hace referencia al Anexo 4, revisado dicho documento se advierte que emplea los siguientes términos:

- Agentes físicos.
- Agentes químicos.
- Agentes biológicos.
- Peligros locativos.
- Peligro eléctrico.
- Factores de riesgo ergonómicos.

En tal sentido, resulta pertinente efectuar una modificación de carácter terminológico en el numeral 27.2 del artículo 27 del señalado Reglamento, modificación que no incide sobre los derechos y obligaciones establecidas en el mencionado artículo 27.

En ese sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo modifica el artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final
Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo 27.1 **El empleador** público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado **al empleador** público y/o privado.

27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos **generados por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, a peligros locativos y eléctricos, y a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales**, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar **los empleadores** público y/o privado y **los teletrabajadores**, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. **27.3 El empleador determina y comunica los periodos de descanso durante la jornada laboral para la realización de las pausas activas a las que hace referencia el artículo 23 de la Ley, considerando las características del puesto de trabajo, los peligros o factores de riesgos identificados, así como las aptitudes y capacidades del teletrabajador en el marco de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. El teletrabajador tiene la obligación de realizar las pausas activas conforme a las indicaciones brindadas por los empleadores en aplicación de lo establecido en el artículo 79 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

i) Sobre la incorporación del artículo 10-A al Reglamento de la Ley N° 31572

Mediante la Ley N° 32102, se modificó el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Ley N° 31572	Ley N° 32102
Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro	**Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro**
21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.	**21.1. El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.**
21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.	21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.
21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.	21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.
21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.	21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización
21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.	

21.6 Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.	de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. 21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. 21.6 Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

Mediante Ley N° 32102, se modificó el numeral 21.1) del artículo 21 de la Ley N° 31572, de acuerdo con el siguiente detalle: ***"(...) durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo (...)".***

En ese sentido, la modificación del numeral 21.1) del artículo 21 de la Ley N° 31572, prohíbe al teletrabajador abandonar el lugar de teletrabajo y realizar actividades particulares durante la jornada laboral; respecto a esta última situación establece que , de realizarlas deberá justificarlas, y no hacerlo constituye una falta disciplinaria grave, causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, la cual podría ser la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

En atención a la modificación antes señalada, mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR, se propuso la incorporación del artículo 10-A en el artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto publicado mediante la Resolución Ministerial N° 210-2024-TR
Artículo 10-A.- Actividades particulares realizadas durante el teletrabajo 10-A.1 Si en el marco de la supervisión del teletrabajo, el/a empleador/a advierte la realización de actividades particulares, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evalúa la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con el artículo 1 de la Ley. En caso el teletrabajador no cumpla con presentar la justificación o dicha justificación se considere insuficiente; el/la empleador/a puede iniciar un procedimiento disciplinario, bajo el respeto estricto de los principios de tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, debido procedimiento, entre otros que lo rigen.

10-A.2	Las actividades particulares son aquellas que no guardan relación con las actividades laborales. El/a empleador/a establece, previamente, los criterios que determinen las actividades particulares que requieren ser justificadas por el/la teletrabajador/a.
10-A.3	En el sector privado, el abandono al que se refiere el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley, se enmarca en lo dispuesto en el inciso h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En el sector público, son de aplicación las normas correspondientes según el régimen laboral aplicable.

Respecto a lo anterior, corresponde aclarar que, durante la realización del levantamiento de observaciones por parte de la Dirección de Normativa de Trabajo y la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil se advirtió que, la inclusión del artículo 10-A, tiene como finalidad regular la realización actividades particulares realizadas durante la jornada laboral de teletrabajo; por lo cual, para su adecuada aplicación, puesto que constituye una falta disciplinaria grave; requiere se desarrolle una definición, enmarcando la autorización para su ejecución con las reglas aplicables a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador, y sobre su evaluación para dar inicio al procedimiento disciplinario respectivo.

En ese sentido, el artículo 4 del Decreto Supremo incorpora el artículo 10-A en el artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final	
Artículo 10-A.- Actividades particulares realizadas durante la jornada laboral del teletrabajo	
10-A.1	Las actividades particulares son aquellas que no guardan relación con las actividades laborales.
10-A.2	La realización de las actividades particulares se sujeta a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En el caso del teletrabajo otorgado en el marco del numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley, el empleador tiene en cuenta las necesidades que originaron el supuesto de vulnerabilidad para efectos de la mencionada autorización.
10-A.3	Si en el marco de la supervisión del teletrabajo, el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evalúa la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral.
10-A-4	En caso de que el teletrabajador no presente la justificación por la realización de actividades particulares, se da inicio al procedimiento correspondiente, a fin de determinar la eventual comisión de la falta y la imposición de la medida disciplinaria que corresponda, conforme a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y debido procedimiento.
10-A.5	En el caso del abandono del lugar habitual de teletrabajo, el empleador evalúa las acciones correspondientes conforme al régimen disciplinario aplicable y a las faltas tipificadas en la normativa laboral vigente, según corresponda el régimen laboral del teletrabajador.
10-A.6	El empleador público o privado está habilitado a revertir automáticamente la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley; sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 9.4 del artículo 9 de la Ley.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, cabe señalar que, el concepto de *"actividades particulares"* no ha sido desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, **OIT**), y la jurisprudencia laboral comparada. Sin embargo, el objeto de la Ley N° 31572 (artículo 1) señala que el teletrabajo se regula "en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo", se puede definir a las "actividades particulares" como las actividades que no guardan relación con las actividades laborales para las que "el teletrabajador fue contratado" o "con ocasión del trabajo".

En ese sentido, se propone que, las autorizaciones de las actividades particulares se sujeten a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador en función del poder de dirección, pero respetando el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se hace una mención particular a los teletrabajadores contemplados en el numeral 16.1[5] del artículo 16 de la Ley N° 31572, a efectos de que el empleador tenga en cuenta las necesidades que originaron el supuesto de vulnerabilidad al evaluar el otorgamiento del permiso o licencia solicitado por el teletrabajador.

Complementando lo antes expuesto, se plantea que, si en el ejercicio de supervisión del teletrabajo, como manifestación del poder de dirección, el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas, siendo que justificación presentada por el teletrabajador será evaluada por el empleador en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral; por lo que, la mencionada justificación, debe sustentar la necesidad de atención la realización de las actividades particulares durante el desarrollo de la jornada laboral.

Respecto al sector público, corresponde señalar que, el literal c) del artículo III) del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, **Ley N° 30057**), establece que la igualdad de oportunidades es un principio de la referida ley, lo cual implica que ***"(...) las reglas del servicio civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (...)"***, con mayor razón cuando la disposición propuesta está dirigida a dar contenido a una prohibición como la prevista en el numeral 21.1., del artículo 21 de la Ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta conveniente que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en calidad el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos emita disposiciones complementarias para el ámbito del sector público que permitan la autorización de actividades particulares a través de las licencias y permisos en el marco de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

En ese sentido, conviene tener clara la diferencia que existe entre las licencias y los permisos otorgados por el empleador, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Licencias[6]: Son las autorizaciones que se otorgan al servidor para ausentarse por uno o más días;
- Permisos[7]: Son las autorizaciones que se otorgan al servidor para ausentarse por horas durante la jornada de servicio.

Por lo antes expuesto, se garantiza la uniformidad al momento de evaluar las solicitudes de autorización de actividades particulares que podrían darse durante la realización del teletrabajo, cuya finalidad es la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Además. también brindaría mayor seguridad jurídica a los servidores sobre los supuestos,

---

[5] El artículo 16.1 del artículo de la Ley N° 31572, señala que "***El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador***".

[6] Definición extraída del artículo 153 del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y del artículo 109 del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobada por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

[7] Definición extraída del artículo 151 del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y del artículo 106 del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobada por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

oportunidad, y canales para solicitar las autorizaciones correspondientes, de ser el caso, a efectos de no incurrir dentro de la prohibición prevista en el numeral 2.1. del artículo 21 de la Ley, la misma que sanciona y tipifica como falta disciplinaria grave el no justificar la realización de dichas actividades.

Sobre el trabajo decente, es pertinente señalar que, fue expuesto por primera vez en la Memoria del Director General en la 87ma reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en el año de 1999, y en el que se estudian a fondo cuatro (4) elementos del citado concepto: promoción del empleo, la protección social contra las situaciones vulnerabilidad, promoción de los derechos de los trabajadores y el fomento del diálogo social. En ese sentido, el concepto de trabajo decente es válido tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio.

En ese sentido, la doctrina internacional señala que el trabajo decente *"(...) incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especial), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercer el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (...)"*[8].

Complementando lo anterior, la doctrina nacional señala que *"(...) por "trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana", lo que se compagina perfectamente con el objetivo de mejorar la situación de los seres humanos en el trabajo que se propone en el Programa de trabajo Decente (...) Es -desde ese punto de vista- un elemento importante de medición de las características centrales del sistema de relaciones laborales en un país determinado y consiquientemente, sirve como elemento de evaluación del mismo en relación con las pautas que caracterizan de manera general el trabajo como una actividad prestada en condiciones de seguridad y de dignidad de las personas (...)"*[9] (Subrayado nuestro).

Respecto a lo anterior, resulta preciso recordar que, en el mes de setiembre del año 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030, que contiene diecisiete (17) objetivos de aplicación universal que rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible. Es así como, el Objetivo 8 de la citada agenda insta a los países miembros a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente.

En función de lo antes expuesto, conviene resaltar que la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR, tiene por finalidad que las mujeres y hombres que conforman la población económicamente activa ocupada accedan a mejores condiciones laborales a través de la formalización de contrato de trabajo, obtención de ingresos superiores a la remuneración mínima vital, acceso a los sistemas de protección y seguridad social, y una jornada de trabajo de cuarenta y ocho (48) horas semanales, así como, igualdad de condiciones de trabajo, sin discriminación: trabajo decente y productivo.

---

[8] Diaram, Ghai. *Trabajo decente. Concepto e indicadores.* Em Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122 (2003). Núm 2. Págs. 125-126.

[9] Baylos, Antonio. *Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto.* En Derecho & Sociedad N° 46 (2016). Pág. 20.

Así, la Política Nacional de Empleo Decente se establece por la necesidad de enfrentar el problema público del déficit de empleo decente y plantea que es resultado de seis (6) causas directas e independientes del déficit del empleo decente, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo;
- Débil vinculación entre oferta y demanda laboral;
- La mayor parte del empleo se genera en unidades productivas de baja productividad;
- Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la protección social para las y los trabajadores;
- Desigualdad en oportunidades de empleo;
- Entorno social e institucional que no favorece el crecimiento empresarial formal.

El trabajo decente es un indicador clave para medir las características fundamentales del sistema de relaciones laborales en un país. Este concepto sirve como herramienta de evaluación en relación con las pautas generales que definen el trabajo como una actividad realizada en condiciones de seguridad y dignidad. Por ello, **cualquier modalidad laboral** implementada en nuestro país debe desarrollarse bajo principios de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

En esa línea, el numeral 15) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley. Asimismo, el artículo 23 dispone que el trabajo en sus **diversas modalidades** es objeto de atención prioritaria del Estado.

Siguiendo estos principios, con fecha 11 de setiembre del año 2022, se publicó la Ley del Teletrabajo, cuyo objeto es regular el teletrabajo en las instituciones de la administración pública y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. El teletrabajo es una **modalidad de trabajo que debe ser atendida por el Estado, ya que se trata de una modalidad que beneficia significativamente a los trabajadores y a las poblaciones vulnerables.**

Sobre esto último, la OIT ha desarrollado la "Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú y Uruguay) y ha determinado que *"(...) El teletrabajo ha servido como una herramienta de inclusión laboral para personas tradicionalmente excluidas del mundo productivo. Es el caso, por ejemplo, de quienes tiene dificultades para desplazarse de su casa al lugar de trabajo y viceversa, como las personas con discapacidad; o quienes desean conciliar las tareas remuneradas con las responsabilidades familiares, como el cuidado de niños, adultos mayores o personas con discapacidad (...)"*[10] (Subrayado nuestro).

Es así como, no se puede perder de vista que ***"(...) El trabajo decente ha sido reconocido como un objeto global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familiar y sus comunidades (...)"***[11] (Subrayado nuestro).

[10] Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe. *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina y el Caribe.* Informe Regional 2022. Pág. 46

[11] Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.* 2009. Pág. 22.

Respecto a lo anterior, la doctrina nacional señala que ***"(...) el potencial del teletrabajo en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral se materializará siempre que exista una regulación adecuada y lo suficientemente adaptable a los diversos entornos de trabajo, un respeto pleno de todos los derechos laborales por parte de los empleadores y una profunda conciencia por parte de los mismos trabajadores, organizados o no, sobre la importancia de plantear cuestiones colectivas que incluyan la perspectiva de género y el enfoque de corresponsabilidad (...)"***[12].

Por las razones antes expuestas, el teletrabajo surge en el panorama nacional como una modalidad de prestación de servicios a distancia que permite conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, y la inclusión laboral a sectores de la población económicamente activa que se encontraban excluidos por razones geográficas, o de discapacidad física.

Se debe tener en cuenta que, en los casos en los que el teletrabajador no presente la justificación[13] por la realización de actividades particulares, el empleador puede iniciar el procedimiento que corresponda, a fin de determinar la eventual comisión de la falta y la imposición de la medida disciplinaria, bajo el respeto estricto de los principios de tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, debido procedimiento, entre otros que lo rigen.

Teniendo en cuenta lo anterior, el **respeto estricto de los principios del procedimiento disciplinario** resulta fundamental, ya que garantiza que cada falta sea evaluada en su contexto y atendiendo a sus circunstancias específicas. Este criterio asegura que la gravedad de las infracciones no sea juzgada de manera generalizada o arbitraria, sino a partir de un análisis detallado de cada situación, lo cual permite aplicar sanciones proporcionadas y justas.

De un lado, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, **TUO de la LPCL**), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé que en toda prestación de servicios subordinada y remunerada se presume la existencia de un contrato de trabajo. Así, teniendo en cuenta el reconocimiento de la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, el artículo 9 de la citada norma se encarga de definir el poder de dirección del empleador, por el cual este tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

De lo expuesto, se tiene que la legislación laboral vigente recoge los principales atributos del empleador respecto al poder de dirección (facultades de dirección, fiscalización y sanción), donde se coloca a la razonabilidad como un límite esencial frente al ejercicio de las facultades del empleador[14].

En esa línea, la facultad sancionadora que el empleador ejerce deriva de su poder de dirección. Como titular de la misma, el empleador tiene la facultad de imponer sanciones cuando sus órdenes y directrices, orientadas al logro de sus objetivos, no son cumplidas por los trabajadores. Así, el trabajador debe actuar con diligencia en la ejecución de sus funciones.

La facultad sancionadora no tiene como única finalidad sancionar, sino también corregir conductas inapropiadas a propósito del incumplimiento de las obligaciones laborales

[12] Ortiz, Alexandra. *Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del teletrabajo.* Revista LABOREM N° 26. (2022). Pág. 90.

[14] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2011). Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica.

establecidas en la ley, convenios colectivos, reglamentos de la empresa o contratos de trabajo. De esta forma, busca modificar la conducta del trabajador, fomentando el cumplimiento de sus deberes mediante la aplicación de sanciones. El objetivo no es imponer la sanción en sí, sino la prevención de futuras infracciones, manteniendo así la disciplina y promoviendo un ambiente laboral constructivo. No obstante, el poder sancionador del empleador no es ilimitado y debe ejercerse dentro de ciertos márgenes.

Así, ante cada incumplimiento laboral, el empleador está obligado a evaluar las circunstancias y determinar la sanción más adecuada, respetando siempre los principios que rigen todo procedimiento disciplinario.

En cuanto al **principio de razonabilidad** en el ejercicio de la facultad sancionadora del empleador implica que la sanción debe guardar una proporción directa con la gravedad de la falta cometida. Este principio exige que el empleador tipifique objetivamente la falta (como leve, grave o muy grave), de modo que no se permite la imposición de sanciones arbitrarias[15].

Sobre el **debido procedimiento disciplinario**, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 4494-2017-Lima, ha señalado en su fundamento sétimo que, el artículo 9 del TUO de la LPCL establece la facultad de dirección, la que contiene la facultad sancionadora; sin embargo, ella no debe ser ejercida de manera indiscriminada o irrazonable, ni mucho menos sin salvaguardar los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú.

De esta manera, uno de los principios dentro del procedimiento disciplinario es el derecho a la defensa, por lo cual al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al del despido) a un trabajador, se debe seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, ya que de ésta forma, se estaría vulnerado el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario.

En la misma línea, mediante la Resolución N° 568-2021/ SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha destacado que, en el marco de un procedimiento disciplinario, *"bajo ninguna circunstancia el trabajador debe encontrarse impedido de ejercer su derecho de defensa de manera previa a la emisión de sanciones que dicte su empleador, siendo tal prerrogativa de carácter universal (...) carece de relevancia jurídica que el TUO de la LPCL no regule la observancia del derecho de defensa como requisito previo para sanciones diferentes al despido, puesto que tal prerrogativa se encuentra implícita en nuestra Constitución, dado que emana del derecho fundamental del debido proceso"*[16].

En ese marco, tal y como lo ha señalado la Corte Suprema, el TUO de la LPCL no regula un procedimiento para la imposición de una medida disciplinaria, sino solo para el despido (que requiere la imputación por escrito de la falta y el otorgamiento de un plazo no menor de seis (6) días para que el trabajador pueda formular sus descargos); sin embargo, la facultad sancionadora del empleador no puede ser ejercida de manera indiscriminada o irrazonable, ni puede significar el desconocimiento de los derechos constitucionales del trabajador, como es el derecho a la defensa, por lo que, al imponerse una sanción disciplinaria aun trabajador (diferente al despido), se debe seguir

[15] Sentencia del TC recaída en el Expediente Nº 00535-2009-PA/TC. Lima.
En: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009-AA.pdf
[16] Tribunal de Fiscalización Laboral. Resolución N° 568-2021/ SUNAFIL-TFL-Primera Sala.
En: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Resolucion-568-2021-Sunafil-TFL-LPDerecho.pdf

un procedimiento similar al señalado para el despido, a pesar de que no esté previsto taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora bien, existen otros principios que pueden tomarse en cuenta como el principio de tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, **Non Bis In Idem** inmediatez. Sobre el **principio de tipicidad**, el Tribunal Constitucional (TC)[17] ha precisado que el mismo constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Por tanto, la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos.

En cuanto al **principio de razonabilidad** en el ejercicio de la facultad sancionadora del empleador implica que la sanción debe guardar una proporción directa con la gravedad de la falta cometida. Este principio exige que el empleador tipifique objetivamente la falta (como leve, grave o muy grave), de modo que no se permite la imposición de sanciones arbitrarias[18].

Sobre el principio de **proporcionalidad** en la aplicación de la facultad sancionadora del empleado, de acuerdo con lo indicado por el TC[19], esta valoración se estructura en torno a tres (3) subprincipios: i) idoneidad o adecuación; ii) necesidad; y, iii) proporcionalidad en sentido estricto. Bajo esta perspectiva, el TC debe evaluar todas las alternativas factibles en términos de idoneidad y necesidad, garantizando una adecuada correspondencia entre la falta, y las circunstancias de la persona.

Respecto al **Non Bis In Idem**, esté de acuerdo con el TC[20] implica que nadie puede ser castigado dos (2) veces por un mismo hecho, es decir, no puede recaer dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituye un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho. La aplicación de este principio impide que una persona sea sancionada dos (o más) veces por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Asimismo, se debe tener en cuenta el **principio de inmediatez**, previsto en el artículo 31 del TUO de la LPCL que señala lo siguiente:

> "*Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.*
> *Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.*
> *Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez*." (Subrayado nuestro).

[17] Sentencia del TC recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC. Lima.
En: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html
[18] Sentencia del TC recaída en el Expediente Nº 00535-2009-PA/TC. Lima.
En: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00535-2009-AA.pdf
[19] Idem.
[20] Sentencia del TC recaída en el Expediente N° 03330-2010-PA/TC. Cajamarca.
En: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03330-2010-AA.html

Según lo ha señalado el TC[21], el referido principio es una limitación formal a la facultad sancionadora del empleador, la cual garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador; para dicha evaluación debe tenerse presente tanto la organización empresarial como la complejidad de la investigación de la falta imputada.

A mayor abundamiento, se debe destacar que, aun cuando la norma determina que realizar actividades particulares resulta una falta grave, el empleador tiene la libertad de ejecutar su facultad sancionador, aplicando criterios para calificar una conducta como falta pasible de sanción, tales como:

- La existencia de una infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.
- La magnitud de la infracción, leve, grave o muy grave.
- La existencia de elementos agravantes o atenuantes.
- Los antecedentes del trabajador.
- La reiteración en la comisión de la falta.
- La potencialidad de la falta, independientemente de que al momento de sancionarse no tenga efectos (económico o de otra índole) tangiblemente dañinos.
- Otros.

Por otro lado, respecto a la situación prohibida dispuesta en el numeral 21.1) del artículo 21 de la Ley N° 31572 referido abandono del lugar habitual de teletrabajo se establece que el empleador podrá evaluar las acciones correspondientes conforme al régimen disciplinario aplicable a las infracciones previstas en la normativa vigente.

En el sector público, el artículo 85 de la Ley N° 30057 establece las faltas de carácter disciplinario que:

> *"(...) según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*
> *a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.*
> *b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*
> *c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*
> *d) La negligencia en el desempeño de las funciones.*
> *e) El impedir el funcionamiento del servicio público.*
> *f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.*
> *g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.*
> *h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.*
> *i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.*
> *j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.*
> *k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste*

[21] Expediente N° 1799-2002-AA/TC-Lima. Eduardo Valdemar Rojas Gonzales. En: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01799-2002-AA.html

servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

q) Las demás que señale la ley (...)".

En el sector privado, el artículo 25 del **TUO de la LPCL**, determina que la falta grave es la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral:

"(...) Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

d) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;

El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones;

e) *El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo".*

Teniendo en cuenta lo anterior, la Ley N° 30057 y el TUO de la LPCL, establecen un marco legal en función del cual el empleador en ejercicio del poder de dirección, con la aplicación de los principios del debido proceso, puede enmarcar el abandono del lugar habitual de teletrabajo, como una falta plausible de sanción, según corresponda en cada caso concreto.

Complementando lo anterior, en el caso del **sector público**, la responsabilidad administrativa del teletrabajador se determinará de acuerdo con las disposiciones del régimen disciplinario que le resulte aplicable.

Resulta relevante precisar que, en el sector público, ante cualquier incumplimiento se aplica las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057; el mismo que resulta aplicable a los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057[22] en el sector público; o de las carreras especiales, según corresponda.

Finalmente, cabe señalar que, el artículo 21.1 de la Ley N° 31572, señala que ***"El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo"*** (Subrayado nuestro).

En ese sentido, es claro que, la Ley establece que, dentro del procedimiento sancionador, el empleador podrá imponer sanciones en función de la falta cometida en cada caso particular, siendo una de ellas la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

No obstante lo anterior, no se puede circunscribir que la reversión automática de la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial es únicamente una sanción impartida por el empleador, ya que, el numeral 9.4, del artículo 9 de la Ley N° 31572, señala que ***"El empleador, excepcionalmente, en unos de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores".***

Teniendo en cuenta lo anterior, se advierte que, por el poder de dirección, y por razones debidamente sustentadas, el empleador puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

---

[22] Régimen de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276), régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), y Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057), respectivamente.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS DE LA NORMA

a) Análisis de impacto cuantitativo

El Decreto Supremo modifica los artículos 7, 12, 21, 26, y 27, e incorpora el artículo 10-A, al Reglamento de la Ley N° 31572. En ese sentido, la norma dicta disposiciones especiales para la atención de un problema público vigente existente, sobre el cual el sector trabajo ha realizado intervenciones normativas previas que contienen disposiciones que complementan la norma vigente sobre teletrabajo y que no genera una nueva carga ni obligación hacia las partes de la relación laboral. Por lo tanto, la implementación del Decreto Supremo no genera costos adicionales al tesoro público.

Complementando lo anterior, cabe señalar que, a partir de la propagación del COVID-19, la administración pública y las empresas del sector privado han venido implementando el teletrabajo como nueva modalidad de prestación de servicios que ha traído beneficios cuantitativos como:

- Reducción de costos operativos del empleador: la aplicación del teletrabajo representa la reducción medible en conceptos concretos como alquiler de oficinas, servicios (luz, agua, internet, mantenimiento, entre otros), etc.

- Reducción del ausentismo laboral: la aplicación del teletrabajo otorga a los teletrabajadores un espacio de trabajo más cómodo, por lo que, se reduce el ausentismo laboral en solicitud de vacaciones, o atención de temas personales, lo que representa un beneficio directamente cuantificable en horas-hombre efectivas y reducción de costos para el empleador.

- Incremento de la productividad: la aplicación del teletrabajo a nivel mundial ha demostrado que los trabajadores que acceder a esta modalidad de prestación de servicios son más productivos que quienes laboran en oficina. Esta productividad puede medirse a través de indicadores de desempeño, cumplimiento de metas y tiempos de entrega de proyectos, productos, entre otros.

- Ahorro en los costos de desplazamiento: la aplicación del teletrabajo genera un beneficio directo en el trabajador traducido en la eliminación o reducción del tiempo y el dinero invertido en el traslado al centro de trabajo, especialmente, en ciudades con mayor desarrollo urbano donde el tiempo promedio de desplazamiento es significativo.

En ese mismo orden de ideas, la doctrina nacional señala que **"En el nuevo enfoque laboral el teletrabajador dispone de un plan independiente, detalla el tiempo y necesidades; se maneja la autoorganización la autonomía y libertad al tener como fin el incremento de la productividad, mientras la reducción en costos, como en vestido, traslados de un sitio a otro, entre otros (...)"**[23].

b) Análisis de impacto cualitativo

Conforme a lo exigido legalmente, es preciso efectuar el análisis de cualitativo (beneficios) que tendrá la norma en la realidad, a fin de verificar el impacto de la modificación del Reglamento de la Ley N° 31572 en la sociedad.

A partir de la propagación del COVID-19, la administración pública y las empresas del sector privado han venido implementando el teletrabajo como nueva modalidad de prestación de servicios que ha traído beneficios cuantitativos como:

[23] Solo, B. R., Hinojosa, C. A., Sánchez, A. J., y Aldea, C. E. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista De Ciencias Sociales, XXIX* (Núm. Especial 7), pp.88-100.

- Mejora en la calidad de vida del teletrabajador: la aplicación del teletrabajo contribuye al mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Sobre el particular, cabe señalar que, el artículo 1 de la Ley N° 31572, señala que la referida ley tiene como uno de sus objetivos la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

- Mejora del clima laboral: la aplicación del teletrabajo genera que los teletrabajadores estén más satisfechos, por lo que, se genera un mejor entorno laboral, basado en aspectos positivos y colaborativos.

- Mejora de la satisfacción laboral: la aplicación del teletrabajo aumenta la flexibilidad y la confianza depositada por el empleador, por lo que, genera un mayor sentido de pertenencia y motivación para la prestación de servicios.

- Mejora la atracción y retención de talento: la aplicación del teletrabajo representa una modalidad de prestación de servicios más atractiva para los trabajadores.

- Mejora la inclusión laboral: la aplicación del teletrabajo permite la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad, y personas en situación de vulnerabilidad. Sobre el particular, cabe señalar que, el artículo 16 de la Ley N° 31572, establece que el teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, especialmente la persona en situación de discapacidad, madres gestantes, trabajadores al cuidado de niños y personas mayores, entre otros.

- Descentralización laboral: la aplicación del teletrabajo permite que trabajadores ubicados en ciudades de provincia, puedan acceder a puestos de trabajo ofertados por empresas ubicadas en ciudades con mayor desarrollo urbano.

- Disminución del tráfico urbano: la aplicación del teletrabajo contribuye a que los trabajadores no tengan que realizar el desplazamiento diario a sus centros de trabajo, lo que incide directamente en la congestión vehicular, y la contaminación ambiental.

Finalmente, cabe señalar que, la doctrina nacional señala que **"(...) la implementación de un impulso al teletrabajo con enfoque en los ejes propuestos permitiría al Perú aprovechar al máximo los beneficios del teletrabajo en términos de productividad, competitividad, calidad de vida y desarrollo sostenible. Para ello es fundamental contar con el compromiso y la colaboración de todos los actores involucrados: gobierno, sector privado, academia, sindicatos y sociedad civil (...)"[24].**

VII. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

a) Sobre el tipo de normativa

Sobre el tipo de normativa, en el marco del cumplimiento de lo previsto en el artículo 10 del Reglamento de la Ley Marco para la producción y sistematización legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, se precisa que el tipo de norma es una que complementa la legislación vigente

b) Con relación a la Constitucionalidad y legalidad de la norma

Con relación a la Constitucionalidad del Decreto Supremo, en primer lugar, es de señalar que, la Constitución Política del Perú reconoce en el numeral 15 de su artículo 2, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley.

[24] Arévalo, Javier. ***El Teletrabajo en el Perú.*** En, Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Vol. 7, N° 9. Lima, 2024. Pág. 206.

Asimismo, el artículo 22 de la Carta Magna precisa que el trabajo es un deber y un derecho; y es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Y, el artículo 23 dispone que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado; y agrega que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

A nivel legal, la Ley N° 31572 establece una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Finalmente, con relación a la legalidad del Decreto Supremo, la Ley N° 31572 establece que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, y que se caracteriza por el desempeño subordinado sin la presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo. De esta manera, la norma está alineada con un marco jurídico constitucional como legal.

c) La coherencia con el resto de la normativa vigente en el ordenamiento jurídico nacional y con las obligaciones de los tratados internacionales ratificados por el Estado

Actualmente, la OIT no ha desarrollado un convenio referido al trabajo a distancia y/o teletrabajo. No obstante, se puede verificar que, anteriormente se han desarrollado convenios que han tenido como finalidad conciliar la vida laboral y familiar a través de modalidades especial es prestación de servicios como el Convenio N° 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; el Convenio N° 175, sobre el trabajo a tiempo parcial; el Convenio N° 177, sobre el trabajo a domicilio; y, el Convenio N° 183, sobre protección de la maternidad.

En ese mismo orden de ideas, la OIT ha emitido las siguientes recomendaciones:

i) Recomendación N° 99, sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos;
ii) Recomendación N° 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares;
iii) Recomendación N° 165, sobre trabajadores con responsabilidades familiares;
iv) Recomendación N° 184, sobre el trabajo a domicilio;
v) Recomendación N° 191, sobre la protección de la maternidad.

De igual forma, 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.

En esa línea, la publicación de este Decreto Supremo respeta y asegura la coherencia entre este y los dispositivos señalados.

d) Cuadro comparativo

Dado que la presente norma modifica una norma vigente, se presenta un cuadro comparativo de los cambios que se disponen, resaltándose la parte modificada en el texto modificado:

Reglamento de la Ley N° 31572, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR	Texto final
Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo Para la contratación de teletrabajadores/as o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el/la empleador/a público y/o privado y el/la trabajador/a y/o servidor/a civil definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones del/de la empleador/a público y/o privado en el marco del teletrabajo. b) Los derechos y obligaciones del/la teletrabajador/a en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. f) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. g) En el caso de teletrabajador/a con discapacidad, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. h) Otras que establezca el/la empleador/a público y/o privado.	**Artículo 7.- Contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad a teletrabajo** Para la contratación de **teletrabajadores** o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, **el empleador** público y/o privado y **el trabajador** y/o **servidor civil** definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos: a) Las obligaciones **del empleador** público y/o privado en el marco del teletrabajo. b) Los derechos y obligaciones **del teletrabajador** en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo. c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley. f) **Las medidas de seguridad para retirar o acceder a documentación confidencial del centro de trabajo, ya sea en soporte físico o digital, que fuera necesaria para el teletrabajo, así como las responsabilidades del teletrabajador respecto de la custodia, seguridad y confidencialidad de la documentación.** **g)** En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, **el empleador** público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento. **h)** En el caso **de teletrabajador** con discapacidad, de corresponder, **el empleador** público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados. **i)** Otras que establezca **el empleador** público y/o privado.
Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el/la empleador/a público y/o privado 12.1 Es responsabilidad del/de la teletrabajador/a conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el/la empleador/a público y/o privado. El/la teletrabajador/a debe utilizarlos únicamente	**Artículo 12.- Cuidado de los bienes muebles y otros proporcionados por el empleador público y/o privado** 12.1 Es responsabilidad **del teletrabajador** conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por **el empleador** público y/o privado. **El teletrabajador** debe utilizarlos únicamente

para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al/a la empleador/a público y/o privado. 12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el artículo 38 del presente reglamento, que perjudique la prestación de servicios no son imputables al/a la teletrabajador/a y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución del/de la trabajador/a, siempre y cuando el/la teletrabajador/a reporte oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad.	para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas **al empleador** público y/o privado. 12.2 Los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito o fuerza mayor que perjudiquen la prestación de servicios no son imputables **al teletrabajador** y no pueden atribuirse como infracción disciplinaria, detrimento de la productividad ni afectar la retribución **del trabajador**, **si el teletrabajador acredita** oportunamente los inconvenientes suscitados bajo el criterio de razonabilidad, **de acuerdo a los canales de comunicación establecidos previamente por el empleador**.
Artículo 21.- Cambio del lugar habitual de teletrabajo 21.1 El/la teletrabajador/a puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada al/a la empleador/a público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada. 21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido el/la empleador/a público y/o privado. 21.3 En estos casos, el/la teletrabajador/a aplica el mecanismo de autoevaluación a que se refiere el artículo 23 de la Ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo. 21.4 El/la empleador/a público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.	**Artículo 21.- Cambio de lugar habitual de teletrabajo** 21.1 **El teletrabajador** puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada **al empleador** público y/o privado con una anticipación de cinco (5) días hábiles**, salvo causa debidamente justificada**. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada **y garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas del nuevo lugar de teletrabajo**. 21.2 La comunicación se realiza a través de los canales físicos o digitales que ha establecido **el empleador** público y/o privado. 21.3 **En el supuesto a que se refiere el numeral 21.1 del presente artículo, luego de formulada la comunicación por parte del teletrabajador, el empleador efectúa la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el puesto de trabajo del teletrabajador considerando lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 49, y los artículos 56 y 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. De forma opcional, se** aplica el mecanismo de autoevaluación, **de conformidad con lo dispuesto en** el artículo 23 de la Ley, **y el numeral 26.2 del artículo 26 del presente reglamento.** 21.4 **El empleador** público y/o privado brinda las condiciones necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.
Artículo 26.- Identificación de riesgos 26.1 En el teletrabajo, el/la empleador/a identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el	**Artículo 26.- Identificación de riesgos** 26.1 En el teletrabajo, **el empleador** identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el

teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al/a la empleador/a en el lugar habitual del teletrabajo. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas del/de la empleador/a público y/o privado. 26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre el/la empleador/a y el trabajador/a o servidor/a civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. El/la empleador/a público y/o privado forma e instruye al/a la trabajador/a o servidor/a civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. Esta acción de capacitación descrita puede ser realizada a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. 26.3 El/la teletrabajador/a proporciona datos, evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario. 26.4 El/la empleador/a público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.	teletrabajador. Para ello, el teletrabajador brinda las facilidades de acceso **físico o digital al empleador** en el lugar habitual del teletrabajo, **a elección de este último. La oportunidad en qué se realice esta verificación debe ser comunicada al teletrabajador con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas**. Dicha evaluación se sujeta a las capacidades operativas **del empleador** público y/o privado. 26.2 Opcionalmente y de común acuerdo entre **el empleador** y **el trabajador** o **servidor** civil, en el marco de lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Ley, se implementa el mecanismo de autoevaluación. **El empleador** público y/o privado forma e instruye **al trabajador** o **servidor** civil sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. 26.3 **El teletrabajador** proporciona datos y evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario. 26.4 **El empleador** público y/o privado, en base a los datos recogidos en el Anexo 3, realiza el seguimiento y propone las medidas correspondientes a implementar.
Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo 27.1 El/la empleador/a público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado al/a la empleador/a público y/o privado. 27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores/as público y/o privado y los/as teletrabajadores/as, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento.	**Artículo 27.- Evaluación de riesgos del lugar para el desarrollo del teletrabajo** 27.1 **El empleador** público y/o privado y el teletrabajador, de común acuerdo, deben realizar la prevención y evaluación de riesgos al espacio habilitado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual previamente informado **al empleador** público y/o privado. 27.2 Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos **generados por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, a peligros locativos y eléctricos, y a factores de riesgo ergonómicos y psicosociales**, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar **los empleadores** público y/o privado y **los teletrabajadores**, el mismo que forma parte integrante del presente reglamento. **27.3 El empleador determina y comunica los periodos de descanso durante la jornada laboral para la realización de las pausas activas a las que hace**

	referencia el artículo 23 de la Ley, considerando las características del puesto de trabajo, los peligros o factores de riesgos identificados, así como las aptitudes y capacidades del teletrabajador en el marco de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. El teletrabajador tiene la obligación de realizar las pausas activas conforme a las indicaciones brindadas por los empleadores en aplicación de lo establecido en el artículo 79 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, se presenta la incorporación final del artículo 10-A en el Reglamento de la Ley N° 31572, en los siguientes términos:

Texto final	
Artículo 10-A.- Actividades particulares realizadas durante la jornada laboral del teletrabajo	
10-A.1	Las actividades particulares son aquellas que no guardan relación con las actividades laborales.
10-A.2	La realización de las actividades particulares se sujeta a las disposiciones sobre licencias y permisos establecidas por el empleador en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En el caso del teletrabajo otorgado en el marco del numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley, el empleador tiene en cuenta las necesidades que originaron el supuesto de vulnerabilidad para efectos de la mencionada autorización.
10-A.3	Si en el marco de la supervisión del teletrabajo, el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evalúa la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral.
10-A-4	En caso de que el teletrabajador no presente la justificación por la realización de actividades particulares, se da inicio al procedimiento correspondiente, a fin de determinar la eventual comisión de la falta y la imposición de la medida disciplinaria que corresponda, conforme a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y debido procedimiento.
10-A.5	En el caso del abandono del lugar habitual de teletrabajo, el empleador evalúa las acciones correspondientes conforme al régimen disciplinario aplicable y a las faltas tipificadas en la normativa laboral vigente, según corresponda el régimen laboral del teletrabajador.
10-A.6	El empleador público o privado está habilitado a revertir automáticamente la modalidad de prestación de labores de teletrabajo a presencial, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley; sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 9.4 del artículo 9 de la Ley.

VIII. EXCLUSIÓN DEL ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO EX ANTE

Según el "Plan de Implementación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante para las entidades públicas del Poder Ejecutivo", aprobado por Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 008-2021-PCM-SGP, el Análisis de Impacto Regulatorio (**AIR**) **Ex Ante**, es de aplicación obligatoria para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo desde el 2 de enero de 2023.

En ese sentido, se debe tener en cuenta que el numeral 33.2 del artículo 33 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1565, Ley General de Mejora de la Calidad Regulatoria (en adelante, **Reglamento de la LGMCR**), aprobado por Decreto Supremo N° 023-2025-PCM, establece cuál es el alcance del AIR Ex Ante, conforme a lo siguiente:

"(...) Las entidades públicas tienen la obligación de aplicar un AIR Ex Ante como herramienta de análisis previo, cuando el proyecto normativo de carácter general establezca y/o modifique una obligación, condición, requisito, responsabilidad, prohibición, limitación y/o cualquier otra regla que imponga exigencia(s): a) Que genere(n) o modifique(n) costos en su cumplimiento por parte de las personas; y/o, b) Que limite(n) el ejercicio, otorgamiento y/o reconocimiento de derechos de las personas, restringiendo el desarrollo de actividades económicas y sociales que contribuyan al desarrollo integral, sostenible, y al bienestar social".

Al respecto, el numeral 41.2 del artículo 41 del Reglamento de la LGMCR precisa que, excepcionalmente, se consideran exceptuados de presentar el Expediente AIR Ex Ante a la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria (en adelante, **CMCR**), otras materias o proyectos regulatorios que la referida comisión, previa evaluación y de manera fundamentada, en base a la interpretación del alcance del citado reglamento, señale que se encuentran fuera del alcance del AIR Ex Ante establecido en el numeral 33.2 del artículo 33 del mismo reglamento.

Para tales efectos, la CMCR ha precisado en correo electrónico de fecha 26 de febrero de 2026 que, en estos casos que se requiere solicitar la excepción al AIR Ex Ante, se puede seguir usando el Anexo 7 "Formato de aplicación de excepción al Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante", en base a la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LGMCR.

En ese sentido, la entidad, a través de su Oficial de Mejora de Calidad Regulatoria, remite a la Secretaría Técnica de la CMCR, para su pronunciamiento, el Anexo 7 con su solicitud al AIR Ex Ante que debe fundamentar debidamente porqué el proyecto regulatorio se encontraría fuera del alcance del AIR Ex Ante (numeral 33.2 del artículo 33), según el numeral 41.2 del artículo 41 del citado reglamento.

Teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, con fecha 2 de junio de 2026, se presentó ante la Secretaría Técnica de la CMCR el Anexo 7 con la solicitud para la tramitación de la excepción del AIR Ex Ante de la presente norma por aplicación del supuesto de excepción contenido en el numeral 41.2 del artículo 41 del Reglamento de la LGMCR. Dicha solicitud se sustentó en el hecho que las propuestas de modificación al Reglamento de la Ley N° 31572, contienen ajustes específicos o técnicos que: i) no cambian las bases esenciales de la Ley N° 31572, y que operan dentro del marco de las referidas ley y reglamento; ii) se limitan a actualizar aspectos ya existentes, explicando y desarrollando disposiciones de dicha ley, no creando una nueva carga u obligaciones que puedan tener impacto significativo en los actores afectados, sino buscando mejorar la implementación de la normativa existente; iii) adaptan la regulación a las situaciones advertidas por la Ley N° 32102, a efectos de una mejor aplicación práctica y funcionamiento de la normativa.

Así, en el presente caso, no se configura una propuesta de regulación con consecuencias sustanciales y generales en términos económicos, sociales y ambientales y/o que alteren significativamente el marco regulatorio de la normativa sobre teletrabajo. Al contrario, dentro de dicho marco y atendiendo a lo establecido en la Ley N° 32102, las propuestas de modificación del Reglamento de la Ley N° 31572 se orientan a: i) reforzar la formalidad, seguridad y bienestar en la modalidad de teletrabajo; ii) fortalecer los derechos y deberes tanto de trabajadores como teletrabajadores, con el desarrollo del uso de pausas activas, la gestión de documentación confidencial y la adecuación de los entornos de trabajo; y, iii) asegurar un equipo equilibrado entre la vida laboral y personal, en línea con el trabajo decente, enfatizando también la seguridad laboral y la protección de bienes proporcionados por el empleador.

En ese sentido, con fecha 4 de junio de 2026, se notifica el resultado de la evaluación de

la CMCR respecto al Anexo 7, siendo su respuesta que declara la **improcedencia del AIR Ex Ante** respecto de la presente norma, **en virtud a la excepción establecida en el numeral 41.2 del artículo 41 del Reglamento de la LGMCR**, por lo que, no se necesita la presentación de un Expediente AIR Ex Ante, al encontrarse la norma fuera del alcance del AIR Ex Ante, establecido en el numeral 33.2 del artículo 33 del citado reglamento, dado que no genera o implica variación de costos en su cumplimiento por parte de las empresas, ciudadanos o sociedad civil que limite el otorgamiento o reconocimiento de derechos para el óptimo desarrollo de actividades económicas y sociales que contribuyan al desarrollo integral, sostenible, y al bienestar social.

De igual forma, además de declarar la improcedencia del AIR Ex Ante, la CMCR señaló que, en la medida que no se desarrolla procedimientos administrativos bajo el alcance del Análisis de Calidad Regulatoria (ACR), no se requiere realizar un ACR Ex Ante previo a su aprobación.