

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2024-2025

Señor presidente:

Ha sido enviado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el Proyecto de Ley 10612/2024-CR, Ley que modifica el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el fin de reconocer el teletrabajo como un derecho para las personas con discapacidad y madres solteras con hijos con discapacidad, garantizando su acceso sin restricciones arbitrarias por parte del empleador y estableciendo medidas para su efectiva aplicación, presentado por el grupo parlamentario Perú Libre a iniciativa del señor congresista **FLAVIO CRUZ MAMANI**.

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

El proyecto legislativo materia de predictamen cumple los requisitos generales y especiales establecidos en los artículos 22 inciso c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

1.2. Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 10612-2024/CR ingresó al Área de Trámite Documentario el 25 de marzo de 2025 y el 26 de marzo del mismo año fue enviado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

1.3. Antecedentes parlamentarios

Revisado el Sistema de Proyectos de Ley que se publica en el Portal Institucional del Congreso de la República, se ha identificado la existencia de diversos proyectos de ley con contenido similar al Proyecto de Ley 10612/2024-CR. A continuación, se detallan los antecedentes legislativos relevantes, clasificados por periodos parlamentarios:

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Periodo Parlamentario 2006–2011

- **Proyecto de Ley 04901/2010-CR, LEY DE TELETRABAJO.** El 14 de julio de 2011, el proyecto fue derivado a la Comisión de Trabajo, pero posteriormente fue archivado el 3 de septiembre de 2012, según consta en los folios 22.

Periodo Parlamentario 2011–2016

- **Proyecto de Ley 04235/2014-CR, LEY QUE ADICIONA LOS ARTÍCULOS 96-A, 96-B Y 96-C AL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO 003-97-TR, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, REGULANDO EL TELETRABAJO.** El 7 de mayo de 2012 se envió a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. El 17 de mayo se emitió un dictamen favorable con texto sustitutorio. El 7 de junio se acordó en la Junta de Portavoces ampliar la agenda del Pleno para incluir el dictamen. Posteriormente, el 4 de abril de 2013, el presidente de la Comisión de Trabajo, congresista Díaz Dios, presentó en sala un nuevo texto sustitutorio, el cual fue incluido en el orden del día y actualizado el 11 de abril; ese mismo día, el texto fue aprobado en primera votación. El 9 de mayo de 2013 se aprobó en segunda votación. La autógrafa fue remitida el 15 de mayo, con vencimiento al 5 de junio. Finalmente, el 4 de junio de 2013 se promulgó como Ley N.º 30036 y se publicó oficialmente el 5 de junio. El expediente fue archivado el 27 de enero de 2014.
- **Proyecto de Ley 00184/2011-CR, LEY DE TELETRABAJO.** El 16 de septiembre de 2011 el proyecto fue derivado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el 17 de mayo de 2012 emitió un dictamen favorable con texto sustitutorio, 7 de junio de 2012 la Junta de Portavoces acordó ampliar la agenda del Pleno para incluir dicho dictamen. Posteriormente, el 4 de abril de 2013, el congresista Díaz Dios, presidente de la Comisión de Trabajo, presentó en sala un nuevo texto sustitutorio, el cual fue incluido en el orden del día con un cuarto intermedio. El texto fue nuevamente presentado el 11 de abril y aprobado en primera votación ese mismo día. El 9 de mayo fue aprobado en segunda votación. La autógrafa fue enviada el 15 de mayo con vencimiento al 5 de junio. La Ley N.º 30036 fue promulgada el 4 de junio de 2013 y publicada al día siguiente. Finalmente, el expediente fue archivado el 27 de enero de 2014.

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Periodo Parlamentario 2016–2021

- **Proyecto de Ley 07371/2020-CR, LEY QUE GARANTIZA LA SUPERVISIÓN ADECUADA DE LA JORNADA LABORAL EN EL TELETRABAJO.** El 22 de marzo de 2021 el proyecto de ley fue enviado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. El 21 de mayo de 2021 fue acumulado en Sala al proyecto 5408/2020-CR y aprobado en primera votación ese mismo día, además se le dispensó de segunda votación. El 16 de junio de 2021 se emitió la autógrafa N°298, con vencimiento el 08 de julio de 2021. El 07 de julio de 2021 fue observado y remitido a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, donde ingresó el 08 de julio de 2021. El 14 de julio de 2021 se registró una insistencia aprobada por mayoría. Finalmente, el 17 agosto de 2021, el proyecto fue enviado al archivo por acuerdo del Consejo Directivo.
- **Proyecto de Ley 06711/2020-CR, LEY QUE REFUERZA LA PROTECCIÓN SOCIAL-LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O SIMILARES.** El 4 de diciembre de 2020, el proyecto fue remitido a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Posteriormente, el 21 de mayo de 2021, fue acumulado en la Sala al proyecto 5408/2020-CR, según comunicación oficial; ese mismo día, fue aprobado en primera votación y se le dispensó de segunda votación por acuerdo del Pleno virtual. El 16 de junio de 2021 se emitió la autógrafa con vencimiento al 8 de julio. Sin embargo, el 7 de julio fue observado y derivado a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, donde ingresó formalmente el 8 de julio. El 14 de julio, dicha comisión aprobó una insistencia por mayoría. Finalmente, el 17 de agosto de 2021, el proyecto fue archivado por acuerdo del Consejo Directivo, formalizándose el archivo el 21 de abril de 2022.
- **Proyecto de Ley 06710/2020-CR, LEY QUE INCORPORA LA APLICACIÓN DE LOS AJUSTES RAZONABLES A LA LEY 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO.** El proyecto ingresó el 4 de diciembre de 2020 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. El 21 de mayo de 2021 fue acumulado al proyecto 6710/2020-CR y al dictamen de la Comisión de Ciencia recaído en el proyecto 5408. Ese mismo día fue aprobado en primera votación y dispensado de segunda votación por acuerdo del Pleno virtual. El 16 de junio

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

se emitió la autógrafa N.º 298, con vencimiento el 8 de julio. El 7 de julio fue observado y derivado a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, donde ingresó el 8 de julio. El 14 de julio, esta comisión aprobó la insistencia por mayoría. Finalmente, el 17 de agosto de 2021 el proyecto fue archivado por acuerdo del Consejo Directivo, formalizándose el archivo el 21 de abril de 2022.

- **Proyecto de Ley 06038/2020-CR, LEY SOBRE DERECHOS EN EL CONTEXTO DIGITAL PARA TELETRABAJO-DESCONEXIÓN DIGITAL.** El 31 de agosto de 2020, el proyecto fue derivado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. El 21 de mayo de 2021 fue acumulado al proyecto 5408 y al dictamen de la Comisión de Ciencia, incluyendo al proyecto 6038, según comunicación oficial del 27 de mayo. Ese mismo día fue aprobado en primera votación y dispensado de la segunda votación por acuerdo del Pleno virtual. El 16 de junio se emitió la autógrafa N.º 298, con vencimiento el 8 de julio. El 7 de julio fue observado y enviado a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, ingresando formalmente el 8 de julio. El 14 de julio, esta comisión aprobó la insistencia por mayoría. Finalmente, el 17 de agosto de 2021 el proyecto fue archivado por acuerdo del Consejo Directivo, confirmándose el archivo el 13 de abril de 2022.
- **Proyecto de Ley 05908/2020-CR, LEY DEL TELETRABAJO.** El 7 de agosto de 2020, el proyecto fue enviado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. El 21 de mayo de 2021 fue acumulado al proyecto 5408/2020-CR y al dictamen de la Comisión de Ciencia, incluyendo al proyecto 5908, según comunicación oficial del 27 de mayo. Ese mismo día fue aprobado en primera votación y dispensado de la segunda por acuerdo del Pleno virtual. El 16 de junio se emitió la autógrafa N.º 298, con vencimiento el 8 de julio. El 7 de julio fue observado y derivado a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, ingresando formalmente el 8 de julio. El 14 de julio, esta comisión aprobó la insistencia por mayoría. Finalmente, el proyecto fue archivado el 17 de agosto de 2021, confirmándose su archivo el 13 de abril de 2022.
- **Proyecto de Ley 05408/2020-CR, NUEVA LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO.** El proyecto ingresó en junio de 2020 a la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología. En septiembre de 2020, el congresista Fabián Díaz solicitó su pase a la Comisión de Trabajo, pero el Consejo

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Directivo denegó la petición el 14 de enero de 2021 por falta de acuerdo. El 17 de septiembre de 2020 se emitió un dictamen favorable unánime con texto sustitutorio, ingresado a relatoría el 23 de septiembre. En paralelo, el presidente de la Comisión de Trabajo también solicitó el proyecto, pero su pedido fue rechazado por contar ya con dictamen. El 14 de enero de 2021, el Consejo Directivo acordó pasarlo al Orden del Día. En mayo, durante el Pleno virtual, se amplió la agenda y se rechazó una cuestión previa para devolver el proyecto a comisiones. El 21 de mayo, se presentó un nuevo texto sustitutorio desde la Comisión de Ciencia, fue aprobado en primera votación y dispensado de segunda por el Pleno. El 16 de junio se emitió la autógrafa N.º 298, con vencimiento el 8 de julio. El 7 de julio fue observado y retornado a la Comisión de Ciencia, donde ingresó el 8 de julio. El 14 de julio, dicha comisión aprobó una insistencia por mayoría. Finalmente, el proyecto fue archivado el 17 de agosto de 2021 por acuerdo del Consejo Directivo.

Periodo Parlamentario 2021–2026

- **Dictamen recaído en los proyectos de Ley 4070/2002-CR, 4612/2022-CR; 9221/2024, 9374/2024-CR, LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ESTABLECER MEDIDAS COMPLEMENTARIAS A LA LICENCIA POR LACTANCIA.** El 16 de octubre de 2024 ingresó a Trámite Documentario; El 17 de octubre de octubre fue enviado a Comisión de Trabajo y Seguridad Social; el 04 de marzo del 2025, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por mayoría el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 4070/2022CR, 4612/2022-CR; 9221/2024-CR, 9374/2024-CR, 9710/2024-CR y 9765/2024-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, para establecer medidas complementarias a la licencia por lactancia.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO LEGISLATIVO

El Proyecto de Ley 10612-2024/CR consta de dos artículos, cuyo objetivo es modificar el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con la finalidad de reconocer el teletrabajo como un derecho para las personas en situación de discapacidad; así como, madres y padres solteros sin apoyo familiar

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

que tengan a su cargo un hijo en situación de discapacidad, con el fin de garantizar su acceso sin restricciones arbitrarias por parte del empleador y estableciendo medidas para su efectiva aplicación.

El texto es el siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL 9.3 DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY N° 31572, LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, con la finalidad de reconocer el teletrabajo como un derecho para las personas con discapacidad y madres solteras con hijos con discapacidad, garantizando su acceso sin restricciones arbitrarias por parte del empleador y estableciendo medidas para su efectiva aplicación.

Artículo 2. Modificación del numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572

Modificar el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en los siguientes términos:

"9.3. El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de forma presencial a teletrabajo, O viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

Sin embargo, en los siguientes casos, el teletrabajo constituirá un derecho para personas que acrediten discapacidad mediante el carnet CONADIS, madres y padres solteros sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo con discapacidad, debidamente acreditado. En estos casos, el empleador no podrá denegar la solicitud."

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

3. MARCO NORMATIVO

3.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°31572, Ley del Teletrabajo
- Reglamento de la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo aprobado mediante Decreto Supremo N°002-2023-TR.
- Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa

3.2 Legislación comparada

➤ España

- Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia.

➤ Colombia

- Ley 1221 de 2008, promueve y regula el Teletrabajo y otras disposiciones.

➤ Chile

- El Código del trabajo en materia de trabajo a distancia o teletrabajo modificado por la Ley N.º21.220 de 2020.

➤ México:

- Ley Federal del Trabajo del 01 de abril de 1970

3.3 Normas convencionales

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD – ONU)
- Convenio N.º 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

4. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

4.1 Análisis Técnico

Derecho Laboral Peruano

El ¹trabajo es la relación laboral, caracterizada por la subordinación del trabajador al empleador. Surge como una rama del derecho destinada a proteger al trabajador, quien es considerado la parte débil en esta relación. Aunque es más reciente que otras disciplinas jurídicas, como el derecho civil o penal, su influencia también abarca al derecho internacional, mercantil y tributario.

El objeto de estudio del derecho laboral es la desigualdad material entre el empleador y trabajador, y su propósito es compensar ese desequilibrio mediante normas jurídicas protectoras. Esta visión se basa tanto en el análisis doctrinario como en la evolución histórica de las relaciones laborales, desde los contratos civiles hasta los modelos actuales influenciados por la industrialización y cambios sociales.

En el Perú el derecho laboral tiene su base fundamental en la ²Constitución Política, la cual reconoce y protege el derecho laboral en los artículos del 22 al 28, en donde se establece que el trabajo es un deber y un derecho, base de bienestar social y medio de realización personal, así como se dispone que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas; prohibiendo el despido arbitrario y otorga especial protección a la madre trabajadora, los menores y las personas en situación de discapacidad. Nuestra Carta Magna también garantiza una remuneración equitativa y suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, estableciendo el derecho al sueldo mínimo y el pago oportuno.

Además, la Constitución Política del Perú establece principios fundamentales del derecho al trabajo, como la igualdad de oportunidades sin discriminación, la

¹ El derecho laboral:

<https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>

² Constitución Política del Perú:

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

irrenunciabilidad de los derechos laborales y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda normativa.

Otro aspecto importante que establece la normativa peruana es promover la negociación colectiva como mecanismo para regular las condiciones de trabajo, así como reconoce los derechos colectivos fundamentales como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, el derecho del trabajo tiene como finalidad principal equilibrar la relación entre el empleador y el trabajador, mediante principios que constituyen como guías esenciales que orientan la creación, comprensión y aplicación de las normas laborales. Asimismo, estos ³principios actúan como fuente directa o indirecta para la resolución de conflictos laborales, ya sea a través de la interpretación, aplicación o integración del ordenamiento jurídico correspondiente.

Implementación del teletrabajo en el Perú

El desarrollo tecnológico y de las telecomunicaciones ha transformado notablemente la organización del trabajo, rompiendo con el modelo tradicional basado en un lugar y horario fijo. Antes, se concedía el trabajo como una actividad que debía realizarse presencialmente en el centro laboral y dentro de una jornada establecida. Sin embargo, con el avance de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el impulso de la flexibilidad laboral, han surgido nuevas formas de trabajo, entre las cuales destaca el teletrabajo. Esta modalidad permite realizar labores a distancia, combinando herramientas tecnológicas con métodos más flexibles de organización del trabajo.

El objetivo principal del ⁴teletrabajo es que contribuye al aumento de la productividad ya que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones en entornos más cómodos y menos estresantes, lo que mejora la concentración y eficiencia laboral.

³ Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

⁴ El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú:

<file:///C:/Users/graico/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718.pdf>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Asimismo, fomenta la inclusión laboral al facilitar el acceso al empleo para personas con discapacidad, madres con responsabilidades familiares, adultos mayores y habitantes de zonas rurales, superando barreras físicas y geográficas.

Por otro lado, es importante destacar que el teletrabajo representa una ⁵reducción significativa de costos para las empresas, al disminuir la necesidad de infraestructura física, entre otros; en el caso de los trabajadores, también supone un ahorro de tiempo y dinero, especialmente en el transporte y alimentación. Otro aspecto importante es la mejora en la calidad de vida, ya que permite una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, que se traduce en mayor satisfacción y menor rotación laboral. Es de gran importancia destacar que esta modalidad laboral garantiza la continuidad operativa de las organizaciones en situaciones de emergencia, como quedó demostrado durante la pandemia de COVID-19; esta modalidad de trabajo representa una herramienta clave para el desarrollo económico, la inclusión social y la modernización del trabajo en el Perú.

El teletrabajo en el Perú derechos y obligaciones del trabajador.

El teletrabajo en el Perú ha transformado significativamente las relaciones laborales, introduciendo nuevas dinámicas entre empleadores y trabajadores. Esta modalidad, es impulsada principalmente por la pandemia; y, ha generado ventajas como la flexibilidad horaria, la reducción de tiempos de traslado y a conciliación entre vida personal y laboral. Sin embargo, también ha planteado desafíos importantes como el respeto a la jornada laboral, la desconexión digital, la provisión de equipos y la protección de la salud mental del trabajador. Desde el punto de vista legal, el teletrabajo ha exigido la adaptación del marco normativo como la remuneración justa, la seguridad y salud en el trabajo, y la igualdad de condiciones que se respetan también en el entorno virtual. Por ello el Estado, empleadores y trabajadores deben conjuntamente lograr un equilibrio entre productividad y bienestar, asegurando que esta modalidad se desarrolle de manera justa y sostenible.

⁵ Análisis de la reducción de costos y aumento de la eficiencia como resultado del teletrabajo: <https://vocol.com/es/articulos/articulo-analisis-de-la-reduccion-de-costos-y-aumento-de-la-eficiencia-como-resultado-del-teletrabajo-33369>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La Ley 31572, Ley del Teletrabajo en su artículo 6 establece que los ⁶derechos del teletrabajador son los mismos que de los trabajadores presenciales según su régimen laboral. Además, el articulado señala que el trabajador tiene derecho a las condiciones de trabajo como a recibir equipos, acceso a internet o compensaciones por estos, así como por el consumo de energía eléctrica; otro derecho establecido es la desconexión digital; a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos; y a ser informado sobre medid de seguridad y salud aplicables al teletrabajo, por otro lado los cortes de luz o falta de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuentos en la remuneración del teletrabajador ni tampoco objeto de recuperación laboral. Es importante destacar que estos derechos están regulados por su respectivo reglamento.

Por su parte el artículo 7 de La ley 31572, Ley del Teletrabajo establece ⁷obligaciones para el teletrabajador, que el teletrabajador tiene las mismas obligaciones que los trabajadores presenciales, según su régimen laboral, salvo la asistencia física al centro de labores. Debe realizar el trabajo de forma personal, entregar y reportar las tareas encargadas dentro de su jornada, cumplir con las disposiciones del empleador y respetar las medidas de seguridad y salud, así como las normas de protección y confidencialidad de datos. Además, debe estar disponible durante su jornada para coordinaciones, cuidar los bienes proporcionados por el empleador y evitar su uso por terceros, participar en las capacitaciones dispuestas y cumplir con todas las obligaciones reguladas por el reglamento.

Es necesario dar a conocer también las obligaciones que tiene el empleador con los teletrabajadores, cabe destacar que de acuerdo a norma son las mismas responsabilidades que tiene frente a un trabajador presencial de acuerdo al régimen laboral que contemple. El ⁸empleador debe comunicar de forma motivada y con anticipación cualquier cambio en la modalidad de trabajo, ya sea hacia el teletrabajo

⁶ Ley 31572, Ley del Teletrabajo: Derechos del teletrabajador:
<file:///C:/Users/gaico/Downloads/H1324583.pdf>

⁷ Ley 31572, Ley del Teletrabajo: Obligaciones del teletrabajador:
<file:///C:/Users/gaico/Downloads/H1324583.pdf>

⁸ Ley 31572, Ley del Teletrabajo: Obligaciones del empleador:
<file:///C:/Users/gaico/Downloads/H1324583.pdf>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

o el retorno presencial, dejando constancia por un medio físico o digital. De igual manera, debe evaluar objetivamente las solicitudes de cambio de modalidad presentadas por los trabajadores. Además, está obligado a proporcionar los equipos necesarios para realizar una labor eficiente; el acceso a internet o sus respectivas compensaciones económicas, así como el pago por el consumo de energía eléctrica, conforme a lo dispuesto en la normativa. También debe respetar el derecho a la desconexión digital, informar al teletrabajador sobre los canales de comunicación y las medidas de seguridad y salud aplicables, y brindar capacitación en el uso de herramientas informáticas, seguridad de la información y salud en el teletrabajo.

El teletrabajo y su impacto con la población vulnerable.

A diferencia del trabajo ⁹remoto, que se implementó de manera excepcional durante la pandemia para proteger la vida y la salud de los servidores públicos, el teletrabajo es una modalidad laboral permanente que se aplica según las necesidades de cada entidad con el objetivo de mejorar la atención a la ciudadanía. Esta modalidad busca, entre otros fines, impulsar una gestión orientada a resultados, atraer talento humano y promover la equidad de género, la inclusión de personas en situación de discapacidad y la reducción de desigualdades territoriales.

En tal sentido, el artículo 16° de la Ley 31572, establece 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..

La incorporación de esta disposición en la ley fue bien recibida por la mayoría de los sectores, ya que ofrece una alternativa efectiva para equilibrar las

⁹ Informe Técnico 0788-2023-SERVIR-GPGSC:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5657809/5012159-informe-tecnico-0788-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704924751>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

responsabilidades laborales con las necesidades de atención de quienes dependen del trabajador. El Reglamento de la Ley, aprobado mediante el Decreto Supremo 002-2023-TR, define el proceso para acceder a este beneficio, lo que facilita su adopción por parte de los empleadores.

Durante la pandemia, el acceso al empleo se vio gravemente afectado, especialmente para los grupos ¹⁰vulnerables como las personas en situación de discapacidad. La implementación del trabajo remoto excluyó aún más a quienes no tenían formación tecnológica adecuada, incrementando la discriminación, el desempleo y la precariedad laboral en este grupo.

La inclusión de personas en situación de discapacidad a través del teletrabajo

En nuestro país se considera trabajador en situación de ¹¹discapacidad a quien presenta una o más limitaciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales permanentes que, al enfrentarse a barreras del entorno o actitudes sociales, ve restringido el ejercicio de sus derechos y su participación plena y equitativa en la sociedad. Es por ello que el derecho laboral y las políticas públicas deben prestar especial atención a este grupo, ya que históricamente han sido excluidos laboralmente, dificultando el ejercicio de su derecho constitucional al trabajo.

Según información obtenida en los censos nacionales de 2017 por el ¹²Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se formó la mesa de concertación para la Lucha contra la Pobreza; con el Grupo de trabajo integrado por el Consejo

¹⁰ El acceso al empleo de las personas con discapacidad con motivo del estado de pandemia. <https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/32/134>

¹¹ El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú:
[file:///C:/Users/graico/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/graico/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718%20(1).pdf)

¹² Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI): <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el fin de elaborar *“Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017”*.

De ello se destaca, que en el Perú un total de 3 millones 209 mil 261 personas presentan alguna dificultad o limitación permanente que afecta su capacidad para desenvolverse con normalidad en las actividades de la vida diaria, de ello el 56,7% mujeres y el 43,3% hombres; dificultad para moverse o caminar con 15,1% seguida de dificultar para ver (48,3%), oír (7,6), para entender o aprender (4,2%), relacionarse con los demás (3,3%) para hablar y comunicarse (3,1%); y el 18,4% de la población con discapacidad presenta dos o más discapacidades. Es importante señalar que las principales causas son la edad avanzada, enfermedades crónicas, condiciones congénitas y accidentes.

Asimismo, el 21,3% ha cursado educación superior, de los cuales el 13,2% tiene estudios universitarios o de posgrado y el 8,1% estudios técnicos. En el caso del sector salud el 77,3% de las personas con discapacidad cuenta con seguro de salud, principalmente a través del SIS (57,4%) y EsSalud (36,2%). El 39,6% participa en la actividad económica, siendo mayor la tasa en hombres (49,7%) que en mujeres (32,1%). El 23,9% trabaja en ocupaciones no calificadas, el 23,5% en servicios y ventas, y el 19,8% en labores agropecuarias y forestales. Entre los hombres con discapacidad, el 26,9% se dedica a actividades agrícolas, mientras que el 32% de las mujeres trabaja en servicios y comercio. El 48,9% labora como independiente, el 27,1% como empleado y el 15% como obrero.

Bajo esta estadística, se muestra que sólo una minoría de personas en situación de discapacidad acceden realmente al derecho al trabajo, lo que hace necesario un enfoque diferenciado para facilitar su ingreso al empleo formal; en este contexto, el ¹³teletrabajo surge como una alternativa adecuada ya que elimina barreras físicas y de infraestructura que suelen dificultar su inclusión. La mayoría de los empleadores se resisten a contratarlas debido al costo de adaptar los espacios laborales y,

¹³ El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú: [file:///C:/Users/graico/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/graico/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718%20(1).pdf)

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

además, muchas veces no existen medios adecuados de transporte para que estas personas se desplacen al centro de trabajo. Por ello el teletrabajo, al realizarse desde el hogar no sólo mejora la comodidad del trabajador, sino que también reduce el ausentismo y los riesgos laborales; por eso es esta modalidad rompe con el esquema tradicional del trabajo y si se aplica de forma correcta, contribuir significativamente a la inclusión laboral de personas con discapacidad y a una mejor conciliación entre la vida personal y profesional.

Ajustes Razonables para las personas en situación de discapacidad en Perú.

Es importante dar a conocer sobre los ajustes razonables para las personas en situaciones de discapacidad; estos ¹⁴ajustes son modificaciones o adaptaciones esenciales y adecuadas para la garantizar que las personas en situación de discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con los demás. Dichos ajustes razonables están reconocidos en el artículo 27 de la Convención sobre los sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y asimismo en el artículo 50 de la Ley N° 29973, ley General de la Persona con Discapacidad que establece: que las personas en situación de discapacidad tienen derecho a ¹⁵ajustes razonables tanto en los procesos de selección como en el lugar de trabajo. Estos ajustes incluyen la adecuación de métodos de evaluación y entrevistas, así como la adaptación de herramientas, maquinarias, entorno laboral, horarios y organización del trabajo según las necesidades del trabajador. El Ministerio de Trabajo y los gobiernos regionales brindan asesoría a los

¹⁴ La Configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: Definiciones, omisiones y propuestas:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgtclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264523/LA_CONFIGURACION%20DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES_EN_MATERIA_LABORAL_EN_EL_PERU%20-%20Diciembre_2018.pdf

¹⁵ Ley General de la Persona con Discapacidad:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgtclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad_actualizada.pdf?v=1725564015

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

empleadores, quienes además pueden acceder a beneficios tributarios por realizar estos ajustes. La realización de ajustes razonables es obligatoria, salvo que se demuestre que representan una carga excesiva, según criterios establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Entonces, el teletrabajo también puede ser considerado como ajuste razonable para personas en situación de discapacidad; con el fin de facilitar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad; de igual forma en el caso de madres y padres solteros sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo en situación de discapacidad; todo ello para garantizar el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

4.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

La Ley 31572, Ley del Teletrabajo en Perú, representa un avance significativo hacia la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, al reconocer la importancia de adaptar las condiciones laborales a sus necesidades; por ello el teletrabajo representa una herramienta clave para superar barreras físicas, sociales y de transporte que dificultan su acceso al empleo, la Ley 31572 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR., establece disposiciones específicas para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en nuestro país, una de ellas es que los empleadores deben brindar facilidades de acceso al teletrabajo para las personas en situación de discapacidad, considerando las formas de comunicación elegidas por ellas y proporcionando los ajustes razonables necesarios conforme a lo dispuesto en la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Asimismo, el inciso 9.3 del artículo 9 de la Ley del Teletrabajo señala que *“el trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada”*. Sin embargo, la Ley no establece criterios específicos que reconozca al teletrabajo como una modalidad obligatoria para las personas en situación de

**PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY
DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES
RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE
LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

discapacidad, así como; para las madres o padres solteros sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo en situación de discapacidad. Esta omisión deja a estos grupos en una situación de vulnerabilidad frente a decisiones discrecionales del empleador.

Por ello, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera necesaria la propuesta legislativa que modifica el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo en Perú al incorporar que el empleador no podrá denegar la solicitud, cuando el trabajador o servidor civil acredite situación de discapacidad mediante certificado de discapacidad emitido por los establecimientos de salud competentes y en el caso del trabajador o trabajadora que tengan a su cargo un hijo en situación de discapacidad, debidamente acreditada. En estos casos, el empleador no podrá denegar la solicitud."

Bajo este contexto, las personas con discapacidad enfrentan una serie de barreras para acceder a un empleo laboral justo, como la discriminación, así como espacios laborales no adaptados, falta de transporte accesible a sus necesidades; del mismo modo, las madres o padres solteros con hijos en situación de discapacidad deben asumir responsabilidades de cuidado intensivo que dificultan el cumplimiento de jornadas presenciales, por lo que el teletrabajo es una herramienta fundamental para conciliar sus obligaciones familiares con el derecho al trabajo, pero la ley vigente permite que el empleador tenga la posibilidad de denegar la solicitud de cambio de trabajo presencial a teletrabajo, incluso en casos de discapacidad, sin que ello implique una vulneración legal; lo que estaría limitando la efectividad de la inclusión laboral; por ello resulta necesario modificar la normativa sobre la Ley de Teletrabajo en el Perú como un derecho para todos estos grupos vulnerables, eliminando la barreras y garantizando su acceso permanente al empleo.

Es importante, resaltar que la oportunidad de esta propuesta normativa radica en su capacidad para cerrar brechas de exclusión laboral y adaptar el marco jurídico a las nuevas realidades sociales y tecnológicas, cabe precisar que en un contexto de transformación digital y con aprendizajes consolidados tras la pandemia, resulta estratégico garantizar el teletrabajo como un derecho para las personas en situación de discapacidad y familias monoparentales con hijos en situación de discapacidad.

Esta modificación permite que dichos grupos vulnerables accedan efectivamente al empleo, eliminando barreras imputadas por la discrecionalidad del empleador. Además, responde a compromisos asumidos por el Estado peruano en materia de derechos

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

humanos, inclusión laboral y desarrollo sostenible siendo una medida alineada con los ¹⁶Objetivos de Desarrollo Sostenible y la ¹⁷Política Nacional Multisectorial de Discapacidad al 2030, con el fin de avanzar hacia una sociedad más inclusiva, equitativa y moderna.

En cuanto a la viabilidad de la propuesta normativa es sólida desde los puntos de vista jurídico, técnico y operativo; cabe señalar que desde el aspecto jurídico la Constitución Política del Perú garantiza la igualdad de las oportunidades y la protección especial de las personas en situación de discapacidad; y, sobre todo que el Perú es parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de discapacidad de la ONU, que obliga adoptar medidas efectivas para asegurar su inclusión laboral; además la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, ya establece la obligación de realizar ajustes razonables en el empleo, por lo que esta modificación no es disruptiva, sino complementaria.

Desde el punto de vista técnico y operativo, la propuesta incorpora mecanismos de acreditación claros y verificables, como la presentación del certificado de CONADIS o la acreditación de la situación monoparental, lo que permite aplicar el derecho al teletrabajo de forma objetiva y eficiente para las personas en situación de

¹⁶ Desarrollo Sostenible en Perú:

https://peru.un.org/es/sdgs?afd_azwaf_tok=eyJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJhdWQiOiJwZXJ1LnVuLm9yZyZlslmV4cCI6MTc0ODM2MjExNywiawWF0ljoxNzQ4MzYyMTA3LCJpc3MiOiJ0aWVvYyMS01NGRjNGY2ZGQ3tN2NqZ2liLjZldWliOixOTAuMTE5Lj0Ni4zNCiImRhGEiOnsidHlwZSI6Imtzc3VlZCIslNjZi6jWmMjUwNTI3VD E2MDgyN1otcjE1NGRjNGY2ZGQ3Y2pnYmhDMVNDTDZhemcwMDAwMDAwcG0wMDAwMDAwMDAzZGh1liwiYil6ljhKT01CTzVqMlllb25GRlRrWGlmajl5NnZXTFNHS1dmVWcyMGNMdhFh5TE0iLCJoljoiTWtSQXBUUjhtUEN4MU40UTJSSkpQZktjWkFlTHFSS0N5YUNyUm03SUhLSSJ9fQ.WzaokmyrbuaNuhfhykMSak6XEowHHaKh3NU5Hn6DaYkiryQ8l_dnnJHK6tAv_N2j8afwhEP53cdLWPna4v0YMF4ASXg3JgPpEHH6d40L8Gcvts0Pri83_UUNoZ_qAlAE0knjp02VuMtZiXrKArNbj4_4eQw1omLNV7LfdHVr2dDDh5ALOV127NkjrzbGYHmMjWyGcEEAAI1Cji6WVG5p-Bq0-runzVlHcsuZe5WUvsj61nC4rB1HiKZeERV-Qqyw0b_N862lc8rZK6OdhNGslCtOebYpM8TwZ5B_lb40fNGd0wmfhGZJii8_ju9u-2MTDLjHmqgeLgjdG06W40JyVw.WF3obl2IDtqgvMFRqVdYkD5s

¹⁷ Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1932186/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20MULTI%20SECTORIAL%20EN%20DISCAPACIDAD%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20AL%202030..pdf?v=1622920983>

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

discapacidad en el Perú; y también de madres y padres solteros sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo en situación de discapacidad, debidamente acreditado.

4.3 Análisis del impacto normativo y efecto de la vigencia de la norma

La propuesta normativa, propone modificar el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, en donde se establece que *el trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de forma presencial a teletrabajo, O viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.*

Al respecto, con el fin de reducir la exclusión de las personas en situación de discapacidad se propone que **“El empleador no podrá denegar la solicitud, cuando el trabajador o servidor civil acredite situación de discapacidad mediante certificado expedido por los establecimientos de salud competentes y en el caso de trabajador o trabajadora que tenga a su cargo un hijo en situación de discapacidad, debidamente acreditado. En estos casos, el empleador no podrá denegar la solicitud.”**

Es importante destacar que dicha propuesta normativa no contraviene el ordenamiento jurídico del Perú, al contrario la refuerza al reconocer el derecho a la ¹⁸igualdad y prohíbe toda forma de discriminación; por otro lado, señala que el Estado y la sociedad deben brindar atención ¹⁹prioritaria a las personas con discapacidad; además garantiza ²⁰condiciones laborales dignas y otorga una protección especial a los a trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Por su parte, la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece el derecho a ajustes razonables en el empleo, la prohibición de discriminación y la obligación de aplicar medidas de acción afirmativa en favor de las personas en situación de discapacidad; así como el Reglamento de la Ley del Teletrabajo (D.S. 002-2023-TR) en donde se establecen procedimientos para el cambio de modalidad

¹⁸ Artículo 2 de la Constitución Política del Perú: derechos fundamentales

¹⁹ Artículo 7 de la Constitución Política del Perú: derecho a la salud. Protección al discapacitado.

²⁰ ²⁰ Artículo 23 de la Constitución Política del Perú: el Estado y el trabajo.

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

que son compatibles con este tipo de protección reforzada, a ello se suma la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública que obliga a respetar la dignidad humana en el ámbito laboral. Todo ello respalda, la propuesta normativa como una medida legal, legítima e inclusiva.

En necesario señalar que la modificación al numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, se respalda con la legislación comparada de España, Colombia, Chile y México, al reconocer al teletrabajo como una herramienta para facilitar el acceso, la permanencia y la igualdad de oportunidades en el empleo, espacialmente para las personas en situación de discapacidad o responsabilidades familiares especiales, con el fin de no vulnerar el derecho fundamental del trabajo a las personas en situación de vulnerabilidad y evitar la discriminación.

Por su parte la Convención Americana sobre Derechos Humanos , Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Convenios N° 111 y 159 de la OIT y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se establecen ajustes razonables como el teletrabajo para garantizar igualdad y no discriminación; además, promueven la adaptación laboral para personas en situación de discapacidad; de igual forma para madres y padres solteros sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo en situación de discapacidad; con el fin garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, reafirmando el deber del Estado en aplicar políticas laborales inclusivas y progresivas..

5. Opiniones e información solicitada. Análisis.

5.1 Opiniones solicitadas

La Comisión ha solicitado opinión a las siguientes instituciones:

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Proyecto de Ley 10612/2024-CR		
Institución	Nro. de oficio	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio 1797-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS	Oficio 1801-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Confederación General de los Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio 1805-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS	Oficio 1798-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	Oficio 1802-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Presidencia del Consejo de Ministros -PCM	Oficio 1799-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR	Oficio 1803-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP	Oficio 1800-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25
Cámara de Comercio de Lima - CCL	Oficio 1804-2024-2025-CTSS/P-CR	26/03/25

5.2. Opiniones e información recibida

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), mediante Oficio D000253-2025-MIDIS-DM, del 14 de mayo del 2025, remite el Informe D000106-2025-MIDIS-OGAJ-ARL, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, concluye que el Proyecto de Ley N.º 10612/2024-CR; “Ley que modifica el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo”, es viable y a su vez, advierte que la promulgación de la propuesta legislativa podría generar reservas por parte de los empleadores al momento de contratar a personas en situación de vulnerabilidad. Además, sugiere incluir todos los supuestos de población vulnerable o personas a su cuidado según el artículo 16 de la Ley N.º 31572, o justificar claramente su exclusión.

Por otro lado, recomienda tener en cuenta la naturaleza del puesto y las actividades desempeñadas, considerando los tres niveles de discapacidad establecidos por CONADIS, por lo que se sugiere una evaluación previa del puesto y que el derecho al teletrabajo esté sujeto a su viabilidad conforme al perfil y funciones establecidas por cada entidad.

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Al respecto también propone, que la jefatura evalúe posibles reasignaciones funcionales compatibles con el perfil del trabajador para facilitar el cambio de modalidad laboral; por otro lado, orienta precisar mejor los permisos no sujetos a descuentos y las licencias sin goce de haber mencionadas en la exposición de motivos. Finalmente, recomienda incluir en la norma el reconocimiento del Certificado de Discapacidad emitido por establecimientos de salud autorizados como documento válido, junto con el carné del CONADIS, para acreditar la condición de discapacidad.

5.3 Análisis de la opiniones e información recibida

Se solicitaron las opiniones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), Confederación General de los Trabajadores del Perú (CGTP), Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Presidencia del Consejo de Ministros (PCM); Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

Al respecto, sólo se ha recibido opinión del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), en donde sostiene que la propuesta normativa es viable, el cual respalda su implementación desde un enfoque jurídico y administrativo. Además, el MIDIS ofrece observaciones que buscan fortalecer la norma, particularmente en lo referente a la inclusión y protección de personas en situación de vulnerabilidad.

La opinión incorpora una mirada preventiva al advertir sobre posibles reservas de los empleadores ante esta población, lo cual permite anticipar desafíos y proponer soluciones concretas que no obstaculicen el espíritu inclusivo del teletrabajo.

Asimismo, la recomendación de ampliar o justificar los supuestos de población vulnerable y considerar los niveles de discapacidad establecidos por CONADIS, esto demuestra un enfoque técnico que articula criterios de equidad, razonabilidad y operatividad en la gestión pública.

Por otro lado, la propuesta de condicionar el teletrabajo a la evaluación previa de las funciones del puesto y la viabilidad según el perfil funcional aprobado por cada entidad contribuye a una implementación realista y eficiente para la modalidad del

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

teletrabajo, evitando conflictos o disfuncionalidades operativas. Por ende, la sugerencia de facilitar reasignaciones funcionales muestra una voluntad de adaptar el entorno laboral a las necesidades específicas de los trabajadores vulnerables sin afectar el funcionamiento institucional.

Finalmente, en cuanto a incluir en la norma el reconocimiento del Certificado de Discapacidad emitido por establecimientos de salud autorizados como documento válido, para acreditar la condición de discapacidad otorga claridad normativa y la simplificación de procedimientos, aspectos clave para garantizar derechos sin generar trabas administrativas.

En conjunto, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) no sólo avala el proyecto de ley, sino que lo enriquece desde un enfoque de inclusión social, operatividad institucional y respeto a los derechos de las personas en situación discapacidad; así como, para madres y padres solteros sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo con discapacidad, debidamente acreditado.

5.4 Mesa de Trabajo

El día 29 de mayo a las 11:00 am se llevó una mesa de trabajo con las representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS); así como del a ONG de la Sociedad y Discapacidad Peruana (SODIS).

Al respecto, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad respaldó la variabilidad de dicha propuesta normativa; con ciertas observaciones referente al establecer niveles de discapacidad; En ese sentido, precisó que toda persona que cuente con un certificado de discapacidad debe ser considerada automáticamente como persona en situación de discapacidad y, por tanto, tiene derecho a acceder a la modalidad de teletrabajo. Asimismo, señaló que para acceder a dicha modalidad, la acreditación debe hacerse únicamente mediante el certificado de discapacidad emitido por CONADIS, y no a través del carné que propone la iniciativa legislativa.

Por su parte, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) sostuvo que dicha propuesta resulta viable, aunque advierte que podría generar reservas en los

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

empleadores al contratar a personas en situación de vulnerabilidad. Sugiere incluir a toda la población vulnerable o justificar su exclusión, y que el acceso al teletrabajo se base en una evaluación previa del puesto, considerando los tres niveles de discapacidad establecidos por CONADIS. También recomienda evaluar reasignaciones funcionales, precisar el uso de permisos y licencias, y reconocer tanto el Certificado de Discapacidad de establecimientos de salud autorizados como el carné de CONADIS para acreditar dicha condición.

En el mismo sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), de igual forma señaló que dicha propuesta es viable, aunque precisó que el teletrabajo no debe considerarse un derecho, sino una modalidad aplicable a las personas en situación de discapacidad. Asimismo, indicó que resulta necesaria la opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para complementar el análisis de la propuesta.

Finalmente, la ONG Sociedad y Discapacidad Peruana (SODIS) también sostuvo que la propuesta es viable, pero aclaró que el teletrabajo para las personas en situación de discapacidad no debe entenderse como un derecho, sino como un ajuste razonable. Asimismo, advirtió que establecer como obligatoria la aprobación de la solicitud de teletrabajo cuando el trabajador o servidor civil acredite su condición o cuando se trate de madres o padres solteros sin apoyo familiar a cargo de un hijo con discapacidad debidamente acreditado, podría generar cargas administrativas para los empleadores.

6. Análisis costo beneficio

La propuesta normativa que modifica el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, no genera un costo para el Estado, porque dicha norma recae especialmente desde una perspectiva social y de derechos humanos. Esta norma reconoce el teletrabajo para personas en situación de discapacidad y para trabajadores con hijos en situación de discapacidad, eliminando la posibilidad de que el empleador deniegue la solicitud en estos casos, siempre que se acredite la situación correspondiente.

Entre los principales beneficios se encuentra la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad, quienes suelen enfrentar barreras de acceso físico y de transporte. Asimismo, mejora significativamente las condiciones para madres o

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

padres que cuidan de hijos en situación de discapacidad, facilitando la conciliación entre la vida laboral y familiar, evitando su exclusión del mercado de trabajo.

El teletrabajo también genera ahorros para los trabajadores en términos de tiempo y dinero, y puede mejorar su bienestar y productividad si se gestiona adecuadamente. Además, esta medida fortalece la política pública inclusiva del Estado peruano y su alineación con tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En cuanto a los costos, los empleadores asumirán ciertos ajustes, como la implementación de tecnologías adecuadas para el teletrabajo, posibles adecuaciones razonables para trabajadores con discapacidad (como software especializado o mobiliario adaptado), y la necesidad de establecer mecanismos de supervisión a distancia. Sin embargo, estos costos son moderados y manejables, sobre todo en relación con el impacto positivo de la medida.

7. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACIÓN del Proyecto de Ley 10612/2024-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Artículo único. Modificación del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

Se modifica el párrafo 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

“Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

PREDICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 10612/2024-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO, PARA ADECUAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA LABORAL A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

[...]

9.3. El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de forma presencial a teletrabajo, O viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

El empleador no podrá denegar la solicitud, cuando el trabajador o servidor civil acredite situación de discapacidad mediante el certificado de discapacidad expedido por los establecimientos de salud competentes; y cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado hijo o hijos en situación de discapacidad debidamente acreditada. En caso la naturaleza del puesto no permita el teletrabajo, el empleador debe garantizar los ajustes razonables necesarios. El teletrabajo no afecta los permisos para citas médicas ni los demás beneficios laborales que correspondan al trabajador en situación de discapacidad.”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo, dentro de un plazo de treinta días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa el reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 002-2023-CR.

Sala de Comisión.
Lima, 2 de junio del 2025.