"LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO "

La Congresista de la República, que suscribe **MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO**, en uso de la facultad prevista en el numeral 1) del artículo 102° y del artículo 107° de la Constitución Política, y en literal c) del artículo 22°, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración el siguiente:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
11 SEP. 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 7:12 pm

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31572 - LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Modificación de los artículos 3, 11, 21 y 23 de la Ley que modifica la Ley 31572 Ley del Teletrabajo.

Modificase los artículos 3, 11, 21 y 23 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, los mismos que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 3. Teletrabajo

3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Se considera que se cumple el requisito de regularidad o habitualidad, cuando la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo es igual o superior al 20% del total del tiempo ocupado para la prestación del servicio en el mes; o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

(...)

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, ***éste debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista***

de la prevención de riesgos laborales. 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. ***En caso que producto de la evaluación, el lugar no reúna las condiciones, el empleador no aceptará el cambio del lugar de teletrabajo, debiendo el teletrabajador retornar al lugar inicial.***

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, ***durante dicha jornada, el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas domésticas o privadas, de darse el caso se constituye una dejación de funciones y por tanto el abandono del puesto de trabajo, siendo aplicable las sanciones correspondientes y la reversión de la modalidad de teletrabajo.***
(...)

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo
(...)
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; ***entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.***

Artículo 2. Incorporación de los numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal k) en el artículo 12 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo.

Incorpórese los numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal k) en el artículo 12 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, los mismos que quedarán redactado de la siguiente manera:

Artículo 6. Derechos del teletrabajador
(...)
6.6. El tiempo perdido por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o internet debidamente acreditados, no puede ser objeto de

descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es objeto de recuperación posterior.

6.7. El reglamento regula los derechos del teletrabajador

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:

(...)

k) Regular de ser el caso la posibilidad el retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, precisando las responsabilidades por parte del teletrabajador.

(...)

Lima, 06 de setiembre de 2023.

María del Carmen Alva Prieto
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MONTEZA FACHO Silvia Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 06/09/2023 13:51:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALVA PRIETO Maria Del Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/09/2023 12:43:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES FONSECA Karol Ivett FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/09/2023 15:11:59-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARRIOLA TUEROS Jose Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/09/2023 12:13:25-0500

"LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO "

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACIÓN

Con fecha 11 de setiembre de 2022, se publicó la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, la 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 trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Luego de cinco meses aproximadamente, se publicó el D.S. N° 002-2023-TR Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, estableciéndose disposiciones reglamentarias para su aplicación.

Teniendo en cuenta que, a partir de la publicación de las normas antes señaladas, se ha formalizado la posibilidad de que en nuestro país puedan los trabajadores realizar teletrabajo, es que se hace necesario verificar la casuística que se viene presentando en otros países, donde el teletrabajo tiene un auge mayor.

A efecto de desarrollar la presente iniciativa legislativa, se ha considerado la casuística que viene llegando a los tribunales españoles en torno a las condiciones del trabajo en remoto, para lo cual recogeremos lo señalado en el artículo publicado por Benigno Maújo, en el que analiza algunas de las polémicas que ya han resuelto los órganos judiciales y que a continuación detallamos.[1]

¿Está permitida la realización de pequeñas tareas domésticas o privadas durante el teletrabajo? En la medida en que ello interfiera en la jornada laboral, puede constituir una dejación de funciones, el abandono del puesto de trabajo, un abuso de confianza y una transgresión de la buena fe contractual, entre otras.

A efecto de dar respuesta a esta interrogante, el autor recoge los pronunciamiento de las sentencias número 26/2022, de fecha 24 de enero de 2022 y número 436/2022, de 18 de julio de 2022, dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así como la sentencia Nº 1123/2022, de 10 de junio de 2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, que declaran la procedencia del despido en supuestos en que el

[1] https://bloglaboral.garrigues.com/teletrabajo-la-justicia-marca-las-lineas-rojas-del-trabajo-en-casa

teletrabajador, en horario laboral, acudía a lavar su vehículo, salía al parque a fumar, acudía a la peluquería, a hacer la compra o a efectuar tareas de limpieza en los aledaños de su domicilio. Con dicha conducta, se incurría en importantes periodos de desconexión laboral, constitutivos de una evidente transgresión de la buena fe contractual, al exceder notablemente de la flexibilidad propia del teletrabajo.

En relación al tema antes mencionado, es importante citar lo señalado en la Sentencia *número 26/2022*[2]*, de fecha 24 de enero de 2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual en el punto 2 del sexto fundamento precisa que:*

(...) "En este caso la conducta de la trabajadora ha consistido en la infracción del deber elemental y básico de su contrato de trabajo, el de realizar la tarea laboral encomendada durante la totalidad de su jornada laboral, ya que se han acreditado amplios períodos de inactividad por desconexión a lo largo de la relación laboral durante el año 2021, tal como ha apreciado el magistrado de instancia al valorar los medios de prueba practicados, facultad que le confiere el art. 97.2 de la LRJS, mediante una motivación razonada. Cabe señalar que el art. 54.2.d) ET ha de ponerse en relación con el art. 5.a) ET, que impone al trabajador el deber de cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, y con el art. 20.2 ET, que reitera la exigencia de buena fe, ahora como obligación recíproca de ambas partes. La jurisprudencia ha configurado la buena fe como "disposición personal en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas, por la probidad en su ejecución y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena". Partiendo de estas premisas, se ha de considerar como muy grave la conducta de la trabajadora, por su contenido y reiteración.

Como señala la jurisprudencia, la falta de acreditación de perjuicios para la empresa no tiene trascendencia para justificar aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados. En este caso el perjuicio para la empresa, aunque no

[2] https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/735806640ba373a4/20220302

se haya cuantificado, no es cuestionable, ya que la empleadora ha dejado de recibir el trabajo que sinalagmáticamente justifica la contraprestación salarial. Por otra parte, la inexistencia de amonestación previa no es obstáculo para el despido disciplinario, ya que no se prevé en norma alguna la obligación de la empresa de efectuar una primera sanción inferior al despido, como parece desprenderse del recurso; solamente la jurisprudencia ha mencionado la necesidad de una advertencia cuando se trata de un comportamiento irregular pero que ha sido previamente tolerado por el empresario (sentencias del TS de 31-5-84, 20-1-87, 20-2-91).

Asimismo, la Sentencia número 436/2022 *del 18 de julio de 2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, establece en el literal f) del fundamento quinto que:*

(...)
Entiende la sentencia recurrida que el actor no comunicó a la empresa que debía acompañar a su pareja al médico, y de hecho firmó el registro de jornada a tiempo completo; que las salidas a la peluquería, a comprar o a lavar el coche suponen una extralimitación, aunque el horario fuera flexible, sobre todo cuando se afirma que realizó el horario completo, porque la manifestación no es cierta y vulnera la confianza depositada, aun cuando en otras ocasiones, que no pueden quedar neutralizadas por estas, el horario se hubiera extendido o alargado. Y en definitiva sostiene que el actor incurrió en transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, contraria a la probidad y lealtad que ha de presidir la prestación de servicios, sobre todo en la modalidad de teletrabajo, ocasionando un descrédito y desconfianza en su empleadora, que no es posible recomponer.

Ambas sentencias, hacen mención a la buena fe contractual y el abuso de confianza, que habrían sido quebrantadas por el teletrabajador, al desarrollar actividades privadas que no corresponden a las funciones encomendadas por el empleador durante la jornada de trabajo, hecho que debe ser incorporado en las normas vigentes, así la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, contempla en el numeral 7.6 del artículo 7 como obligaciones del teletrabajador, estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias. Asimismo, el numeral 21.1 del Artículo 21 de la norma citada precisa que: "El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial".

Como se desprende de la norma citada, si bien se precisa que el teletrabajador debe estar disponible durante la jornada laboral la cual es la misma aplicable al trabajador que labora de manera presencial; sin embargo, no queda claro el impedimento del teletrabajador para realizar tareas domésticas o privadas durante el teletrabajo; por ello consideramos importante incluir dicha regulación como parte del numeral 21.1 del artículo 21 a fin de establecer lo siguiente:

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, ***durante dicha jornada, el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas domésticas o privadas, de darse el caso se constituye una dejación de funciones y por tanto el abandono del puesto de trabajo, siendo aplicable las sanciones correspondientes y la reversión de la modalidad de teletrabajo.***
(...)

Con la propuesta normativa, se establece en forma clara la posibilidad de ser sancionado el teletrabajador en caso que desarrolle labores que no le fueron encomendadas y que quebrantan la buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral.

Otro aspecto que recogemos del artículo publicado por Benigno Maújo[3], es el referente a que el teletrabajador tiene derecho a los descansos y pausas ordinarias durante la jornada, al igual que si prestase servicios bajo la modalidad presencial, sin que la situación de teletrabajo pueda ser utilizada por el trabajador para alargar injustificadamente tales descansos.

Como señala el artículo citado, dicho razonamiento es sostenido por la Sentencia Nº 759/2022, de 9 de mayo de 2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que declara que la prolongación artificial de los descansos constituye un incumplimiento de la normativa de descansos prevista en el convenio colectivo de aplicación, lo cual supone un acto de indisciplina laboral sancionable con el despido disciplinario.

[3] https://bloglaboral.garrigues.com/teletrabajo-la-justicia-marca-las-lineas-rojas-del-trabajo-en-casa

En relación a lo señalado, el tercer fundamente de la Sentencia Nº 759/2022[4], establece lo siguiente:

TERCERO.- *De los inmodificados hechos probados la juzgadora da por probados los siguientes hechos después de valorar la prueba documental y testifical: "ha quedado acreditado que el demandante presta servicios para la empresa demandada, como teleoperador especialista, y que desde el mes de marzo de 2020, lo hacía bajo la modalidad de teletrabajo. Su horario de trabajo era de 10:30 a 15:00 horas y de 15:30 a 19:00 horas, disponiendo dentro de su jornada de dos descansos programados, por un lado un descanso ordinario de 10 minutos (denominado aux 2), y por otro de descansos o pausas visuales de cinco minutos por cada hora de trabajo (aux 6). Además, podía hacer uso de otro descanso que es excepcional, denominado aux 7, para realizar llamadas salientes a clientes o gestiones pendiente, descanso que además requería de previa autorización de su superior.*
(...)
Nos recuerda también constante jurisprudencia que para poder aceptarse el "ius resistentiate" del trabajador, es necesario la orden recibida sea manifiestamente ilegal, atente a su dignidad, sea abusiva en extremo o bien ponga en peligro la seguridad e integridad física del trabajador, rigiendo en caso contrario el principio consagrado por la jurisprudencia laboral solve et repete, según el cual el trabajador no puede desatender, bajo pretexto de improcedencia, las órdenes de quien en la empresa tiene el poder de cursarlas en razón de la facultad de dirección que le incumbe, subordinando su apreciación subjetiva a la necesaria dependencia de la jerarquía empresarial, y todo ello sin perjuicio de reclamar ante los organismos competentes si estima que fueron conculcados sus derechos" (STS de 5 de noviembre de 1990).

Conforme se desprende de las sentencias citadas, en la normativa española los empleadores otorgan diversos tipos de descanso que los teletrabajadores deben emplear, así en el caso citado durante la jornada, se tenía dos descansos programados, por un lado, un descanso ordinario de 10 minutos (denominado aux 2), y por otro de descansos o pausas visuales de cinco minutos por cada hora de trabajo (aux 6). Además, podía hacer uso de otro descanso que es excepcional, denominado aux 7, para realizar llamadas salientes a clientes o gestiones pendiente, descanso que además requería de previa autorización de su superior;

[4]https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e5c21b45f8c7f656a0a8778d75e36f0d/20220610

básicamente los dos primeros descansos se encuentran ligados con el tema de salud del trabajador, ahora dichos descansos deben obligatoriamente ejecutarse y de no cumplir o de excederse en el tiempo de los mismos, se considerara una falta de trabajador que debe ser materia de sanción.

En este sentido, la normativa en nuestro país, específicamente la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, no contempla ningún artículo específico en torno a la necesidad de establecer descansos para el teletrabajador relacionados con el tema de salud; por lo que consideramos necesario introducir dicho aspecto en el artículo referente a la seguridad y salud en el teletrabajo, artículo que propone lo siguiente:

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo
(...)
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; ***entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.***

Como se aprecia se regula la necesidad de que en forma obligatoria el empleador establezca los descansos para las pausas activas que el teletrabajador debe realizar durante la jornada de trabajo, lo cual tiene estrecha relación con la "Guía de Autodiagnóstico en Ergonomía para Oficinas" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que establece que es necesario poder establecer un ritmo de trabajo que permita distribuir pausas (activas), las cuales pueden ser realizadas en forma planeada y organizada o de manera espontánea, teniendo en ambos casos resultados similares.

Otro aspecto, que requiere regularse y que recogemos de la publicación realizada por Benigno Maújo[5] es el referente a la interrogante *¿Puede un trabajador sacar documentación confidencial de la oficina para teletrabajar desde su casa? La respuesta varía en función del contenido del acuerdo de teletrabajo suscrito entre la empresa y el trabajador, así como de las instrucciones dadas al respecto.*

Al respecto, la publicación recoge los que señala la sentencia N° 567/2022, de junio de 2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual analiza un supuesto de despido de una trabajadora que se había olvidado varios

[5] https://bloglaboral.garrigues.com/teletrabajo-la-justicia-marca-las-lineas-rojas-del-trabajo-en-casa

expedientes confidenciales en un autobús público, los cuales había sacado previamente de la oficina para poder teletrabajar con ellos. La sentencia declara la improcedencia del despido, pues no resultó acreditada la existencia de un protocolo de actuación durante el teletrabajo en el que se incluyera la imposibilidad de extraer documentación confidencial de la oficina; de forma que no se le podría imputar una falta de desobediencia o de transgresión de la buena fe contractual.

Al respecto, la Sentencia Nº 567/2022, desarrolla lo referente a la posibilidad del retiro de la documentación confidencial del centro de trabajo, así en el fundamento segundo de dicha sentencia se tiene lo siguiente:

(...)
"*Tenemos que valorar que la actora saco de la empresa unos expedientes para trabajar en su casa, se le imputa que no tenía autorización para sacar los expedientes ahora bien esa imputación no implica desobediencia, porque lo cierto es que era para trabajar, y para que exista desobediencia tiene que existir una orden clara que el trabajador incumpla, pero en estos casos de teletrabajo no ha quedado claro que a la actora se le diera la orden de no sacar esos expedientes de una manera clara y expresa, diciendo lo que podía o no podía sacar, no se ha aportado ningún protocolo de actuación respecto al teletrabajo No existe desobediencia, ni trasgresión de la buena fe contractual ni abuso de confianza. En estas situaciones de teletrabajo, o trabajo en remoto tiene que existir unas órdenes claras, por escrito para saber cómo se tiene que actuar.*"

Conforme a la sentencia citada, el colegiado considera que resulta de importancia que, en situaciones de teletrabajo, o trabajo en remoto tiene que existir unas órdenes claras, por escrito para saber cómo se tiene que actuar, en lo referente al retiro de información de la oficina, dado que en el caso que desarrolla dicha sentencia, no se ha aportado ningún protocolo de actuación respecto al teletrabajo que haga referencia a dicho aspecto, por lo que no podría
constituirá una transgresión a la buena fe contractual o abuso de confianza del teletrabajador.

En el caso de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, se tiene que el Capítulo IV, regula lo referente a la entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas de trabajo y compensación de gastos, el cual no contempla nada sobre la posibilidad de facilitar el retiro de documentación para el desarrollo del trabajo; por lo que consideramos importante introducir una modificación del artículo 12 a fin de incorporar el literal k, conforme al texto siguiente:

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:

(...)

k) Regular de ser el caso la posibilidad el retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, precisando las responsabilidades por parte del teletrabajador.

(...)

Con la modificación que se propone, se introduce la necesidad de que, en el contenido del contrato, pueda considerar la posibilidad del retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, precisando las responsabilidades por parte del teletrabajador; con lo cual existirá órdenes claras, que el teletrabajador debe cumplir en lo referente al manejo de la documentación que requiera para el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, otro tema que desarrolla la publicación realizada por Benigno Maújo[6], es el referente a que *¿Puede un teletrabajador cambiar el lugar de prestación de servicios en remoto de manera unilateral? Al igual que en el caso anterior, dependerá del contenido del eventual acuerdo de teletrabajo y/o de las instrucciones dadas por la empresa. Con independencia de que dicho cambio de lugar de prestación de servicios sea permitido por la empresa, éste debe reunir unas condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y con un óptimo resultado.*

En este sentido, la sentencia Nº 901/2021, de 20 de octubre de 2021, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara la procedencia del despido de un trabajador que cambió de domicilio sin contar con la autorización de la empresa, existiendo en el nuevo importantes limitaciones para realizar válidamente la conexión a internet; todo ello contraviniendo la normativa de teletrabajo implantada por la empresa.

Dicho razonamiento fue igualmente sostenido por la sentencia Nº 3498/2021, de 1 de julio de 2021, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia

[6] https://bloglaboral.garrigues.com/teletrabajo-la-justicia-marca-las-lineas-rojas-del-trabajo-en-casa

de Cataluña, en la que además se daba la circunstancia de que el trabajador prestaba servicios en remoto desde las oficinas de una empresa de la competencia.

La Sentencia Nº 3498/2021[7], antes citada, en su fundamente quinto establece:
QUINTO.- *Finalmente, se denuncia infracción del art. 54.2.a) ET y del art. 48.b) del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal. Motivo que también está abocado al fracaso, pues frente a la Política Global de Teletrabajo existente en la empresa demandada prevalece el Acuerdo específico de Teletrabajo firmado por ésta y el actor en fecha 26-3-2019, como anexo al contrato de trabajo, en el que se establece que a partir de 1-4-2019 el trabajador prestaría su servicio desde su domicilio particular. Por tanto, el hecho de que el actor, los días a que se refiere la carta de despido, en concreto el 7, 14, 15, 16 y 17 de mayo de 2019, no estuviera prestando servicios desde su domicilio, hallándose por contra en las instalaciones de Taller SCP durante toda la jornada de trabajo, revela la existencia de ausencias injustificadas del puesto de trabajo, conducta que encaja en la tipicidad del art. 48.b) del convenio colectivo de aplicación, dando lugar a otra falta muy grave que justifica el despido decidido por la empresa. Y aunque se entendiera que el documento de Política Global de Teletrabajo pudiera autorizar el trabajo en lugar alternativo al del domicilio del trabajador, en modo alguno ese documento de carácter general puede amparar una prestación de servicios para una empresa competidora y en sus instalaciones, sin autorización alguna de la empleadora y sin que la presencia en esas instalaciones, donde supuestamente se trabaja de modo telemático, quede justificada de ningún modo.*

Conforme se desprende de la sentencia citada, se tiene que, si bien puede estar regulado el autorizar el trabajo en lugar alternativo al del domicilio del trabajador, ello no implica que el cambio del lugar sea otra empresa y mucho menos sin contar con la autorización del empleador y sin que la concurrencia al nuevo lugar donde se modificó, avale el cumplimiento de las funciones.

En este sentido, consideramos oportuno incluir en el artículo 11 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, la regulación sobre la necesidad de precisar que el lugar de teletrabajo, en el caso de realizar cambio debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales; en razón a que la norma primigenia regula la posibilidad de que el teletrabajador

[7] https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/54d55e53b2b652c5/20210914

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

(...)

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, ***éste debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.*** 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. ***En caso que producto de la evaluación, el lugar no reúna las condiciones, el empleador no aceptará el cambio del lugar de teletrabajo, debiendo el teletrabajador retornar al lugar inicial.***

Y por último, otro aspecto que recogemos de la publicación realizada por Benigno Maújo[8], es el referido a la interrogante de que ¿Las desconexiones involuntarias pueden ser sancionadas disciplinariamente? En caso de respuesta negativa, ¿computan como tiempo de trabajo efectivo? La respuesta al primer interrogante es negativa, tal y como ha declarado la sentencia nº 237/2021, de fecha 15 de junio de 2021, del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander en atención a la involuntariedad de la desconexión. En relación a la segunda cuestión, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha declarado, en su sentencia Nº 104/2021, de fecha 10 de mayo de 2021, que dicha interrupción computa como tiempo de trabajo efectivo debido a la obligación del empleador de proporcionar al teletrabajador los medios adecuados para desarrollar su trabajo en remoto, por lo que si estos fallan, únicamente debe ser imputable a la empresa.

Conforme al punto antes señalado, se tiene que las desconexiones involuntarias, no pueden ser sancionadas disciplinariamente, dado que si los medios fallan esto es imputable a la empresa, dado que es obligación del empleador proporcionar al teletrabajador los medios para el desarrollo del teletrabajo.

Al respecto, la Ley Ley 31572 Ley del Teletrabajo, el numeral 19.1 del artículo 19, establece que en las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el

[8] https://bloglaboral.garrigues.com/teletrabajo-la-justicia-marca-las-lineas-rojas-del-trabajo-en-casa

teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario; concordante a dicha norma el numeral 8.4 del Art.8 de dicha norma, establece como obligación del empleador la de entregar equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones
previstas en el Capítulo IV.

Como se ha señalado, si bien es responsabilidad del empleador el facilitar el acceso a internet, no se encuentra, regulado lo referente a la responsabilidad que pueda generar los periodos durante los cuales se interrumpan los servicios de internet o electricidad; aspecto que consideramos necesario introducir en el numeral 6.6 del artículo 6, conforme al siguiente texto:

Artículo 6. Derechos del teletrabajador
(...)
6.6. *El tiempo perdido por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o internet debidamente acreditados, no puede ser objeto de descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es objeto de recuperación posterior.*

El introducir estos aspectos permitirá resguardar los derechos de los teletrabajadores, evitando que puedan ser objeto de sanciones o descuentos en sus remuneraciones.

Si bien con esta propuesta normativa, se ha recogido algunas de las casuísticas que se vienen presentando en otros países y que resulta oportuno introducirlas en la normatividad nacional; sin embargo, estamos seguros que con el auge que viene cobrando la modalidad de teletrabajo y el impulso que se le pueda dar a la misma, se presentarán muchos más casos que serán necesarios ir introduciendo con el propósito de mejorar esta nueva modalidad de trabajo, evitando que se generen procesos judiciales para la defensa de los derechos de los teletrabajadores o que el empleador busque imponer una sanción, que repercuta tanto en la economía del teletrabajador y el desgaste en la relación laboral entre empleador y teletrabajador.

Otro aspecto que se considera necesario realizar una precisión, es el referente al artículo 3 dado que en el mismo se establece que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual...; sin embargo,

ni la Ley N° 31572 ni su Reglamento aproado por D.S. N° 002-2023-TR lo precisa. Siendo este un requisito para que aplique la Ley de Teletrabajo, según el contenido de su artículo 3. no se tiene una precisión respecto a lo que se entiende por regular o habitual, por lo que se propone incorporar el siguiente texto:

"Se considera que se cumple el requisito de regularidad o habitualidad, cuando la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo es igual o superior al 20% del total del tiempo ocupado para la prestación del servicio en el mes; o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo"

Con esta inclusión se deja claro el termino de regularidad y habitualidad, lo que permitirá aplicar con mayor precisión la propia norma. Similar regulación existe en España donde se considera que se está frente a una habitualidad del trabajo a distancia, cuando este ocurre a partir de un 30% de la jornada en un periodo de 3 meses[9].

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De acuerdo con lo señalado en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo establecido en el artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, las iniciativas legislativas no pueden contener propuesta de creación ni aumento del gasto público, por lo que la iniciativa materia de estudio cumple con lo señalado en las normas legales antes citadas y no contraviene la Constitución Política del Perú, y ninguna norma legal peruana, en este aspecto.

La iniciativa legislativa contenida en el presente documento tiene como único efecto modificar los artículos 11, 12, 21, 22 y 23 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, a efecto de mejorar las condiciones del trabajo en remoto.

La modificación propuesta, es la que se precisa en el cuadro siguiente:

[9] https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10

"LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO "

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
Artículo 3. Teletrabajo **3.1** El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. **(...)**	**Artículo 3. Teletrabajo** **3.1** El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. ***Se considera que se cumple el requisito de regularidad o habitualidad, cuando la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo es igual o superior al 20% del total del tiempo ocupado para la prestación del servicio en el mes; o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.***
Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo **(...)** **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** **(...)** **11.2** 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, ***éste debe reunir las condiciones mínimas que permitan teletrabajar de manera adecuada desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.*** 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. ***En caso que producto de la evaluación, el lugar no reúna las condiciones, el empleador no aceptará el cambio del lugar de teletrabajo, debiendo el teletrabajador retornar al lugar inicial.***
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. ***(...)***	**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, ***durante dicha jornada, el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas domésticas o privadas, de darse el caso se constituye una dejación de funciones y por tanto el abandono del puesto de trabajo, siendo aplicable las sanciones correspondientes y la reversión de la modalidad de teletrabajo.*** ***(...)***
Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo ***(...)*** ***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.	***Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo*** ***(...)*** ***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; ***entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.***

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa generará beneficios tanto para el empleador como para el teletrabajador por lo siguiente:

Los teletrabajadores contarán con un mejor marco normativo actualizado, contemplando la casuística que se va presentando en los diferentes países donde se desarrolla el teletrabajo, garantizando los derechos laborales, así como el respeto de la relación laboral.

Se mejora lo referente al derecho de desconexión digital, de forma que los teletrabajadores puedan cumplir con la jornada laboral y evitar que puedan ser sancionados.

Se garantiza la salud de los teletrabajadores, regulando la obligación de contemplar las pausas activas

Como se ha señalado, la presente iniciativa legislativa no irroga gastos a la administración pública, los trabajadores, los empleadores y la ciudadanía en general, por el contrario, busca la seguridad jurídica para el desarrollo del teletrabajo, así como la protección de la salud del teletrabajador.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional.

- **DÉCIMO CUARTA,** que contempla el acceso al empleo pleno, digno y productivo.

- **DÉCIMA OCTAVA,** que regula lo referente a la búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

- **TRIGÉSIMA QUINTA**, referida a la sociedad de la información y sociedad del conocimiento.