Proyecto de Ley N°....1292/2021-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

FLAVIO CRUZ MAMANI

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
11 FEB. 2022
RECIBIDO
Firma ... Hora 09:40

PROYECTO LEY DE TELETRABAJO

El Congresista de la Republica **FLAVIO CRUZ MAMANI**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la Republica

Ha dado la siguiente Ley

LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediadas por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Artículo 2. Definición de teletrabajo

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

1. **Teletrabajo:** Es una modalidad de prestación de servicios caracterizada por la utilización de la tecnología y por el desempeño del teletrabajador sin la presencia física en la entidad con el cual cuenta un contrato laboral.
2. **Teletrabajo Hibrido:** Con contrato laboral que alternan sus labores entre la entidad y un lugar fuera de ella usando la tecnología para dar cumplimiento a sus servicios.

Artículo 3. Ámbito de aplicación de la presente Ley

La presente Ley se aplica para los trabajadores de las entidades públicas o privadas indistintamente del régimen laboral en la que se encuentren.

Artículo 4. Igualdad de Trato

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos en los contratos escritos de los trabajadores que se encuentran físicamente en la

entidad pública o privada indistintamente del régimen laboral en la que se encuentren.

Artículo 5. Del lugar de prestación del Teletrabajo.

El lugar de prestación de servicios del trabajador para el teletrabajo es el que determinen las partes y podrá ser el domicilio u otro lugar elegido libremente por el trabajador para el cumplimiento de sus funciones dentro del territorio Nacional.

Artículo 6. Del contrato para establecer el Teletrabajo

Este deberá ser por escrito, y de forma voluntaria entre ambas partes indicando estrictamente la duración en el cual el trabajador realizará sus funciones con la modalidad de Teletrabajo.

El empleador puede variar la modalidad de teletrabajo por la prestación de servicio presencial en caso no se dé cumplimiento a las funciones además de no cumplirse los objetivos trazados por la entidad, esta variación debe ser comunicada al teletrabajador con diez días hábiles de anticipación.

El teletrabajador puede solicitar revertir su modalidad de trabajo para regresar a la modalidad de trabajo presencial previa evaluación del empleador pudiendo este denegar en caso la solicitud no sea debidamente sustentada para ello, deberá seguirse el procedimiento además de comunicar con diez días hábiles de anticipación.

Artículo 7. Del equipamiento

Los recursos tecnológicos serán brindados por la entidad a condición de que este cuente con la disponibilidad de los equipos necesarios para que el teletrabajador cumpla con sus funciones siendo responsable de su buen uso y conservación.

Cuando el teletrabajador, brinda sus recursos tecnológicos para dar cumplimiento a sus labores no es obligación del empleador compensar los gastos derivados de sus funciones.

Artículo 8. De la jornada Laboral.

En la modalidad de teletrabajo, la jornada laboral será flexible el cual no debe exceder las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana.

En la modalidad de teletrabajo hibrido, el cual implica combinar sus labores de manera presencial en la entidad, su jornada laboral se ajustará al establecido por la entidad a los trabajadores que realizan sus funciones de manera presencial.

Artículo 9. De la desconexión digital

La desconexión digital es necesaria para que el trabajador pueda disfrutar de su intimidad personal y familiar.

Se debe respetar el derecho a no respuesta del empleado cuando finiquita su jornada laboral, sin importar si este cuenta con dispositivos electrónicos relacionados al trabajo.

Artículo 10. De la supervisión.

La entidad puede poner en marcha medidas de supervisión para que los teletrabajadores cumplan con sus objetivos trazados, incluso a través de medios telemáticos, siempre con respeto a la dignidad del trabajador.

El uso de las cámaras de video y micrófonos se podrá implementar de manera extraordinaria o cuando la naturaleza de las funciones realizadas por el teletrabajador lo requiera.

Artículo 11. De la Capacitación

Para realizar esta modalidad de trabajo el teletrabajador deberá de tener nociones básicas respecto al uso de la tecnología, además el empleador deberá capacitar al teletrabajador en el uso exclusivo de los recursos que usará para el cumplimiento de sus funciones esto estará a cargo del área de informática o quien haga sus veces.

Artículo 12. Del Acceso a la instalación de la entidad

El teletrabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la entidad, además el empleador deberá comunicar a los teletrabajadores para participar en reuniones colectivas que se puedan realizar con los trabajadores en la modalidad presencial.

Artículo 13. Teletrabajo y la inclusión

En el teletrabajo las personas con discapacidad sensorial, personas con discapacidad física y personas con discapacidad intelectual estarán como prioridad para que puedan optar voluntariamente dentro de la presente ley indistintamente de su género.

Artículo 14. De la seguridad de la Información.

La entidad deberá respetar el derecho a la intimidad, además deben preservar la seguridad de la información y los datos que utiliza el teletrabajador.

El teletrabajador debe atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados para realizar su actividad, así como las prohibiciones sobre su uso y almacenamiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINAL

Única. Reglamentación.

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, publica el reglamente de la presente ley en un plazo máximo de noventa días calendario contados a partir de la publicación de la norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIA

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

Deróguese la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

FLAVIO CRUZ MAMANI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes

Con la declaración del Estado de Emergencia Nacional (15 de marzo de 2020) materializada a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, como consecuencia del brote del COVID-19, surge la necesidad de regular la prestación de servicios no presencial, implementándose la modalidad trabajo remoto, pese a que se tenía la Ley del Teletrabajo (Ley 30036).

Así mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, entre otras medidas, se introduce la figura del trabajo remoto, regulándose mediante el Decreto Supremo 10-2020-TR, con la particularidad que esta modalidad solo es aplicable durante el Estado de Emergencia, otra modalidad similar al teletrabajo y al trabajo remoto, es la del trabajo a domicilio, una figura que tiene sus orígenes en 1918.

El teletrabajo es la prestación de servicios subordinada sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el mismo que se realiza a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Exige entre otros requisitos, un acuerdo entre las partes, la capacitación al trabajador respecto de los medios empleados para el teletrabajo, protección de datos, la propiedad intelectual y seguridad de la información, así como del pago de una compensación en caso el trabajador proporcione las condiciones para el teletrabajo.

El teletrabajo en nuestro país se encuentra regulada desde el año 2013, su aplicación fue muy limitada, así hasta el mes de junio del año 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solo se tenía registrados 1600 trabajadores bajo esta figura.

El trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, dicho de otra manera, es una modalidad excepcional de trabajo no presencial vigente durante el estado de emergencia sanitaria. A diferencia de lo que ocurre en el teletrabajo, el trabajo remoto no requiere de un acuerdo entre las partes y tampoco exige que la entidad o empresa compense al trabajador por proporcionar alguna condición para ejecutar el trabajo (equipos, Internet, por ejemplo).

El trabajo a domicilio es el trabajo que se ejecuta habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión

directa e inmediata del trabajador. En esta modalidad el empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo. La figura del trabajo a domicilio usualmente se aplica mediante un plan de trabajo orientado al cumplimiento de un resultado particular, y entre sus características destaca una remuneración fijada por criterios de producción bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido, la necesidad de un acuerdo escrito que debe ser registrado ante el MTPE y la obligación del empleador de llevar un Registro de Trabajo a Domicilio que sustituye a la planilla electrónica.

El trabajo a domicilio no es una modalidad que usualmente utilizan los empleadores, porque se ejecuta sin supervisión directa e inmediata del trabajador.

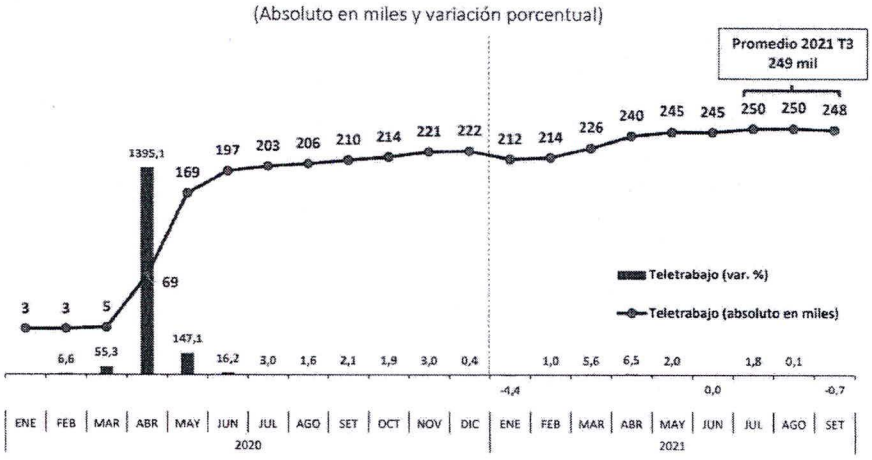
En suma, si bien estas tres modalidades tienen varias similitudes, sus diferencias están sobre todo en su nivel de flexibilidad, el nivel de supervisión que se tenga o se requiera sobre el trabajador y en los incentivos que muestran para que los empleadores adopten uno de estos sistemas de trabajo. En el contexto de la emergencia sanitaria mundial, urge la necesidad de legislar una nueva ley de teletrabajo como sustituto natural al trabajo remoto, que dejará de ser aplicable una vez culmine el estado de emergencia.

Evolución del teletrabajo en estos últimos tiempos en el Perú

En setiembre de 2021, la cantidad de puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto registrados en Planilla Electrónica llegó hasta 248 mil (se tradujo en un incremento de 38 mil puestos de trabajos respecto del mismo mes del año anterior). Con este resultado, el teletrabajo/trabajo remoto absorbió en conjunto 6,7% de trabajadores en la planilla, participación que continua en ascenso en los últimos meses.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, 2020 Y 2021

(Absoluto en miles y variación porcentual)



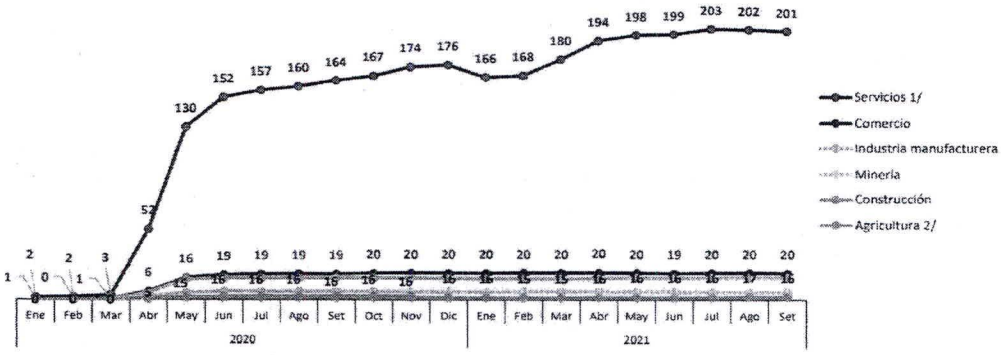
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según nivel de actividad económica, servicios concentró el 81,1% del total de trabajadores en situación especial de teletrabajo (202 mil) en el tercer trimestre de 2021, nivel que continúa aumentando sustancialmente a partir de febrero de 2021, luego de la segunda paralización focalizada de actividades económicas. De muy lejos le sigue comercio (20 mil) y manufactura (16 mil).

Esto podría estar asociado a la posibilidad de adaptar las actividades propias a estos sectores al contexto virtual (por ejemplo, es más difícil que los trabajadores que realizan trabajo en planta en empresas de manufactura puedan realizarlas de manera virtual).

TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2020 Y 2021

(Absoluto en miles)

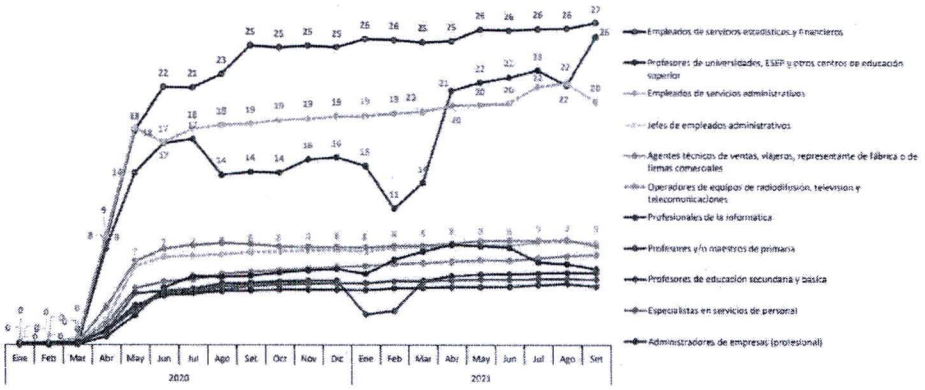


Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por ocupaciones, los empleados de servicios estadísticos y financieros representaron la mayor cantidad de teletrabajadores (27 mil) a setiembre de 2021. De cerca le siguen los empleados de profesores de universidades (26 mil) y de los servicios administrativos (20 mil). Cabe resaltar que, para el último mes de análisis, estas tres ocupaciones concentraron cerca del 30% del total de teletrabajadores.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN ESPECIAL DE TELETRABAJO/TRABAJO REMOTO, SEGÚN PRINCIPALES OCUPACIONES, 2020-2021

(Absoluto en miles)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro – PLAME).
Elaboración: MTPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Impacto del Teletrabajo.

Los efectos del teletrabajo en los trabajadores se refieren principalmente a sus implicaciones en la flexibilidad y autonomía del trabajo, la intensidad del trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en las condiciones de salud y seguridad. Estas implicaciones tienen diferentes efectos según las características personales y los trabajos de los trabajadores, con diferentes oportunidades y riesgos en términos de inclusión del trabajo para diferentes grupos de trabajadores, por ejemplo, mujeres, personas con discapacidad, etc.

Respecto a la productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento de la entidad, los costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que

responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos, es decir, la reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, adquisición de hardware y software usando los dispositivos de propiedad del trabajador inciden en la disminución del esfuerzo en mantenimiento de equipos.

En el tema ambiental, el teletrabajo ayuda a disminuir la contaminación gracias a la reducción de desplazamiento de los trabajadores a las oficinas, lo que también contribuye al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas laborales que impacta notoriamente en la calidad de vida de los ciudadanos peruanos.

Legislación sobre teletrabajo en países de Latinoamérica

En la siguiente tabla podemos observar la jurisprudencia respecto al teletrabajo en los países de Latinoamérica:

PAIS	LEGISLACIÓN
Argentina	Ley 27555 del 14/08/2020
Bolivia	Decreto Supremo 4.218 del 14/04/2020
Brasil	Ley 13467, del 13/07/2017
Colombia	Ley 1.221 del 16/07/2008
Chile	Ley 21.220 del 26/03/2020
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT-2020-076
Paraguay	Resolución N°181/2020, del 23/04/2020

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presento Proyecto de Ley no genera ningún costo adicional ni una iniciativa de gasto al erario nacional el cual se encuentra proscrito por el articulo N° 79 de la Constitución, sin embargo, brinda los siguientes beneficios:

- Aumento de Productividad.
- Reducción de Contaminación Ambiental.
- Inclusión Laboral
- Disminución de Estrés
- Reducción de gastos
- Mejora de Objetivos

III. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

La presente iniciativa legislativa no contraviene la actual legislación sobre la materia, más bien busca adecuar la actual Ley del Teletrabajo al contexto de la emergencia sanitaria mundial originada por la pandemia COVID-19.

IV. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de Ley tiene relación con las siguientes Políticas de Estado:

- Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
- Acceso al empleo pleno, digno y productivo
- Sociedad de la información y sociedad del conocimiento
- Acceso al empleo pleno, digno y productivo