



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

El Congresista de la República **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 República ha dado la siguiente ley:

**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 N° 31572

Modificar el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 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."

Lima, marzo de 2025.



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/03/2025 15:16:20-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2025 17:22:18-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/03/2025 15:49:11-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/03/2025 12:21:12-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/03/2025 17:22:29-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/03/2025 09:20:35-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/03/2025 11:39:09-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/03/2025 15:33:58-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El teletrabajo se ha convertido en una herramienta fundamental para la conciliación entre la vida laboral y personal. Sin embargo, las personas con discapacidad y las madres solteras con hijos con discapacidad enfrentan dificultades adicionales que justifican la necesidad de garantizar el teletrabajo como un derecho y no como una mera posibilidad sujeta a la discrecionalidad del empleador.

Casos documentados han evidenciado la negativa sistemática por parte de instituciones públicas y privadas para otorgar teletrabajo a madres solteras con hijos con discapacidad, a pesar de cumplir con los requisitos. Estas negativas se basan en argumentos burocráticos sin considerar el impacto en la calidad de vida de los afectados

Actualmente, la Ley N° 31572 establece que el teletrabajo es voluntario y reversible, dejando su aplicación a la decisión del empleador. Esto afecta especialmente a personas con acreditación de CONADIS y a madres solteras con hijos con discapacidad, quienes requieren flexibilidad laboral para garantizar su bienestar y el de sus hijos. Además, la obligación de recuperar horas o utilizar vacaciones para acudir a terapias y citas médicas supone una carga injusta.

Se ha identificado que:

- No existe una ley que obligue a los empleadores a otorgar teletrabajo a estas poblaciones vulnerables.
- Los empleadores han denegado solicitudes sin evaluación individual de la situación de cada trabajador.
- La negativa al teletrabajo pone en riesgo el acceso de los niños con discapacidad a terapias esenciales.

Se propone modificar el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, para establecer que el teletrabajo será un derecho para:

- Personas con acreditación de CONADIS.
- Madres solteras sin apoyo familiar a cargo de un hijo con discapacidad. Además, se otorgan permisos sin descuentos ni recuperación de horas para que estas madres puedan asistir a terapias y citas médicas con sus hijos.

Se incluirá un mecanismo de verificación a cargo de asistentes sociales para evitar fraudes.

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

La presente propuesta de ley de modificación es para fortalecer los derechos de poblaciones vulnerables y está alineada con la Ley General de la Persona con

Discapacidad (Ley N° 29973) y tratados internacionales ratificados por el Perú en materia de derechos humanos y laborales.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La implementación del teletrabajo como un derecho para personas con discapacidad y padres/madres solteros con hijos con discapacidad tiene un impacto positivo tanto en el ámbito social como económico. A continuación, se detallan los costos y beneficios:

1. Costos:

- a) Adaptación de procesos administrativos y tecnológicos para permitir el teletrabajo en entidades públicas y privadas.
- b) Supervisión y fiscalización por parte de SUNAFIL y SERVIR para garantizar el cumplimiento de la ley.
- c) Capacidades adicionales para asistentes sociales encargados de evaluar los casos de madres/padres solteros sin apoyo familiar.
- d) Posibles gastos en infraestructura tecnológica para empresas que no cuenten con plataformas adecuadas para el teletrabajo.

2. Beneficios:

- a) **Para los trabajadores:**
 - Mejora en la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad y cuidadores de niños con discapacidad.
 - Reducción del ausentismo laboral por razones de salud o cuidados familiares, permitiendo continuidad en la productividad.
 - Mayor estabilidad económica al evitar licencias sin goce de haber para asistir a citas médicas o terapias.
- b) **Para los empleadores:**
 - Incremento en la productividad al reducir el estrés y mejorar el balance trabajo-vida de los empleados beneficiarios.
 - Reducción de costos operativos relacionados con el mantenimiento de espacios físicos y servicios.
 - Cumplimiento de normativas laborales y de inclusión social, mejorando la reputación corporativa.
- c) **Para el Estado:**
 - Fomento de una política de inclusión laboral efectiva, alineada con convenios internacionales de derechos humanos y laborales.
 - Reducción de la carga en servicios públicos de salud, al permitir que las personas con discapacidad y sus cuidadores gestionen mejor su tiempo y tratamientos.
 - Mayor eficiencia en la gestión de empleo público y privado con el uso de herramientas digitales.

En conclusión, la implementación de esta medida tiene un impacto positivo superior a los costos asociados, ya que no solo protege derechos fundamentales, sino que también genera beneficios tangibles para trabajadores, empleadores y el Estado.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLITICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Política de Estado N° 11: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación: Esta ley garantiza igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y cuidadores de niños con discapacidad, eliminando barreras en el acceso al empleo.

Política de Estado N° 13: Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social: Permite que madres y padres solteros con hijos con discapacidad accedan a terapias y citas médicas sin afectar sus ingresos ni derechos laborales.

Política de Estado N° 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo: Garantiza el derecho al teletrabajo para poblaciones vulnerables, promoviendo la estabilidad laboral y la inclusión en el mercado de trabajo.

Política de Estado N° 16: Fortalecimiento de la Familia, Protección y Promoción de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud: Protege el bienestar de los niños con discapacidad al permitir que sus cuidadores puedan atenderlos sin perjuicio laboral.