



ADRIANA TUDELA GUTIERREZ
Congresista de la República

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

PROYECTO DE LEY "NUEVA LEY DEL TELETRABAJO"

La congresista Adriana Tudela Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario Avanza País, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con el artículo 22° del inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; propone el siguiente:

I. FORMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY "NUEVA LEY DEL TELETRABAJO"

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2. Definición de teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que consiste en la prestación de servicios laborales desde el domicilio del trabajador o del lugar elegido por este; distinto al centro de trabajo o a los centros de trabajo del empleador.

El teletrabajo puede ser parcial o total, dependiendo de si el trabajador cumple una parte o toda su jornada laboral en las ubicaciones antes referidas. En cualquier caso, el teletrabajo requiere que se lleve a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

Constituye teletrabajo parcial el que se preste en un período mínimo del treinta por ciento (30%) de la jornada anual, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica al personal que labora tanto en el sector privado como en el sector público, en cualquier régimen laboral en que se encuentre, siempre y cuando realice teletrabajo parcial o total.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 4. Derechos del teletrabajador

El teletrabajador, además de los derechos propios del régimen laboral común, tiene derecho:

- a. A recibir los equipos y las herramientas de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones que determine el empleador, salvo pacto en contrario.
- b. A la compensación por parte del empleador por concepto de energía e Internet en los casos en que las funciones realizadas así lo exijan y ello se haya pactado.
- c. A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones.
- d. A la desconexión digital y a la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.
- e. A ser informado sobre las medidas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 5. Obligaciones del teletrabajador

Además de las obligaciones inherentes al régimen laboral común, el teletrabajador tiene la obligación de:

- a. Realizar el trabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.
- b. Cumplir con las disposiciones generales e internas sobre la confidencialidad de datos de la empresa, así como con las recomendaciones en materia de ciberseguridad que el empleador le haga o las partes acuerden.
- c. Cumplir las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador o que las partes acuerden.
- d. Estar disponible obligatoriamente para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, según lo acordado por las partes al momento de la contratación.
- e. Cuidar los bienes otorgados por el empleador y usarlos únicamente para el cumplimiento de sus labores, salvo pacto en contrario.

Artículo 6. Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

- a. Comunicar al teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la

prestación de servicios en el centro de trabajo por el de teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

- b. Informar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del teletrabajo.
- c. Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos y medidas de seguridad de la información y ciberseguridad, al inicio de la relación laboral y cada vez que se requiera.
- d. Evaluar de forma objetiva la solicitud de reversión que presente el trabajador para retornar a labores presenciales, en caso el empleador cuente con un centro de trabajo.
- e. En ningún caso la implementación del teletrabajo podrá implicar un menoscabo en la remuneración del teletrabajador, un cambio de la naturaleza del vínculo laboral, disminución de la categoría y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.
- f. La implementación del teletrabajo no podrá implicar el menoscabo de cualquier derecho colectivo reconocido en la legislación laboral vigente.
- g. Facilitar las herramientas que determine que resulten necesarias para que el teletrabajador pueda realizar sus labores de manera adecuada.

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Artículo 7. Aplicación del teletrabajo

Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley.

El empleador puede disponer que el teletrabajador retorne a la modalidad presencial de prestación de servicios si acredita fehacientemente que no se están alcanzando los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo. La variación debe comunicarse al teletrabajador con una anticipación mínima de quince (15) días hábiles.

El teletrabajador tiene derecho a solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios para regresar a la modalidad presencial bajo razones debidamente sustentadas. Esta solicitud será evaluada por el empleador de manera objetiva en un plazo de siete (7) días hábiles. En caso de denegatoria, el empleador queda obligado a comunicarle al trabajador, mediante escrito motivado, las razones que impiden la reversión.

Cualquier acuerdo o comunicación relacionada con la implementación del teletrabajo podrá realizarse a través de medios electrónicos o digitales que permitan dejar constancia de ello.

Artículo 8. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

El teletrabajador es libre de decidir el lugar o los lugares donde habitualmente realizará teletrabajo, y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de servicios mediante el teletrabajo.

En caso de cambio de lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador deberá informarlo al empleador con una anticipación de siete (7) días hábiles, salvo causa debidamente justificada.

Artículo 9. Contenido mínimo del acuerdo o variación de teletrabajo

El contrato de teletrabajo y la variación de la modalidad de prestación de los servicios de presencial a teletrabajo, debe contener los siguientes aspectos, según corresponda:

- a. Especificar si el teletrabajo será total o parcial.
- b. Lugar elegido por el teletrabajador, salvo se pacte que pueda realizarse en diversos lugares.
- c. Lugar del centro de trabajo en el que prestará servicios de manera presencial, en caso se realice teletrabajo parcial.
- d. Duración del teletrabajo, a plazo fijo o por renovación automática del contrato, como máximo cada año.
- e. Los mecanismos de comunicación laboral a distancia.
- f. Distribución del trabajo presencial y teletrabajo, en caso este último sea parcial.
- g. Horario de desconexión digital, en caso sea mayor a doce (12) horas.
- h. Inventario de los equipos y herramientas de trabajo que se entreguen al teletrabajador en los casos que corresponda.
- i. Mecanismo de compensación, en dinero o en especie (este último únicamente por solicitud del teletrabajador), por concepto de energía e Internet, en los casos que corresponda.
- j. Recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas por el empleador o que las partes acuerden.
- k. Recomendaciones de ciberseguridad realizadas por el empleador o que las partes acuerden.

Artículo 10. Aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, de las madres gestantes y lactantes y de los padres que conviven con las madres gestantes y lactantes

Los trabajadores o trabajadoras en situación de discapacidad, responsables del cuidado de familiares en situación de discapacidad o que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debidamente comprobados; así como las madres gestantes y lactantes, durante los tres (3) meses previos a la fecha de parto o durante los tres (3) primeros meses del periodo de lactancia, respectivamente, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

Los trabajadores que convivan con madres gestantes y lactantes, siendo estos a su vez los padres, durante el primer (1) mes previo a la fecha del parto de la madre o durante el primer (1) mes del periodo de lactancia, respectivamente, pueden solicitar unilateralmente al empleador la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

El empleador únicamente podrá oponerse a dicha solicitud por razones debidamente acreditadas relacionadas con la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador. Esta oposición se sujeta a responsabilidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el empleador puede implementar otras medidas a favor de otras personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, de conformidad con las normas vigentes y la conformidad del trabajador acotado en el presente artículo.

CAPÍTULO IV

ENTREGA, USO Y CUIDADO DE EQUIPOS, HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y LA COMPENSACIÓN DE GASTOS

Artículo 11. Reglas sobre la entrega, uso y cuidado de equipos y herramientas de trabajo

En las instituciones y empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, el empleador entregará al teletrabajador los equipos y herramientas de trabajo estrictamente necesarios para el desempeño de sus funciones, además de brindar el mantenimiento de estos y las capacitaciones sobre su correcto uso y cuidado, así como en materia de seguridad de la información y datos personales.

Los montos asumidos por los equipos y herramientas de trabajo califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de ese modo en la planilla electrónica.

El teletrabajador es responsable de cuidar los equipos y herramientas de trabajo brindados y avisar oportunamente a su empleador en caso estos requieran mantenimiento.

La obligación de entrega de equipos y herramientas de trabajo podrá ser dispensada cuando el teletrabajador, de forma voluntaria, pacte con el empleador el uso de los equipos y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de sus

funciones, siempre y cuando ello se prevea en el contrato de trabajo o pacto de modificación de condiciones laborales.

Las obligaciones previstas en este artículo no se aplican a los empleadores de micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario con los teletrabajadores.

Para el caso de las entidades de la administración pública, la provisión de equipos tecnológicos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, el teletrabajador aporta sus propios equipos tecnológicos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que generen su uso.

Artículo 12. Compensación de gastos

En las instituciones y empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, en los casos que el teletrabajador realice teletrabajo de forma total y, siempre que preste servicios desde su domicilio, el empleador compensará los gastos de energía e Internet por un monto que, bajo criterios técnicos, será determinado en el Reglamento de la presente Ley.

En caso el teletrabajador privado tenga una relación de trabajo con dos o más empleadores, realice teletrabajo parcial o se encuentre contratado bajo un contrato de trabajo a tiempo parcial, la compensación por estos conceptos (energía e Internet) será calculada de modo proporcional, conforme lo establezca el Reglamento.

Los montos asumidos por estos conceptos califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de ese modo en la planilla electrónica.

Las obligaciones previstas en este artículo no aplican para empleadores de micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario con los teletrabajadores.

Para el caso de los trabajadores del sector público, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 13. Jornada y horario de trabajo

El teletrabajador que realice teletrabajo parcial o total no está sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo.

Con la finalidad de conciliar la vida personal y laboral, el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que atienda debida y oportunamente los requerimientos del

empleador, conforme a acuerdo entre las partes. El incumplimiento de esto último conlleva la aplicación de sanciones disciplinarias, de ser el caso.

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital

El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital por doce (12) horas consecutivas, cuyo horario estará previsto en el contrato de teletrabajo o la carta de variación de modalidad de prestación de servicios de presencial a teletrabajo.

Durante este tiempo de desconexión, el teletrabajador no está obligado a reportar a su empleador ni atender asuntos de índole laboral, de modo que goce de periodos de descanso efectivo diarios. No está prohibido que, durante este tiempo, el empleador envíe comunicaciones por medios electrónicos. En ningún caso, estas tendrán como consecuencia que el teletrabajador esté obligado a atenderlas, por encontrarse en periodo de desconexión digital.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, objetivamente demostrable por el teletrabajador, el tiempo de desconexión afectado se considerará como tiempo de trabajo en sobretiempo, conforme a las normas que regulan dicha materia.

El derecho a la desconexión digital no alcanza al personal de dirección, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Artículo 15. Seguridad y salud en el teletrabajo

El empleador debe realizar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, conforme a lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Para estos efectos, debe considerar:

- a. Las características del puesto de trabajo.
- b. Los equipos y herramientas usados por el teletrabajador.
- c. La edad y condición física de salud del teletrabajador, sin que dicha información sea utilizada para cometer actos de discriminación.
- d. La zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo.

Para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral publicará, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario a partir de la publicación de la presente Ley, un mecanismo de autoevaluación, que será entregado por el empleador al teletrabajador una vez iniciada la modalidad de teletrabajo. Esta tiene como finalidad definir los peligros y factores de riesgo a los que se encuentre expuesto el teletrabajador.

El teletrabajador tendrá un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para aplicar dicho mecanismo de autoevaluación y remitirlo a su empleador, quien en un plazo de diez (10) días hábiles deberá comunicar al teletrabajador las recomendaciones de seguridad y salud aplicables.

El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del teletrabajador será sancionada de acuerdo con la ley. Mientras el teletrabajador no aplique el mecanismo de autoevaluación, el empleador comunicará los riesgos frecuentes y formulará recomendaciones generales asociadas a esta modalidad de prestación y a las tareas encomendadas.

El teletrabajador está obligado a observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo en todo momento que esté prestando servicios.

En el marco del teletrabajo, la evaluación de la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo se limita a los peligros y riesgos identificados en el formato de autoevaluación respecto del lugar habitual elegido e informado por el teletrabajador para prestar servicios.

CAPÍTULO VII

OTROS ASPECTOS

Artículo 16. Concurrencia al centro de trabajo

El teletrabajador, previa comunicación a su empleador, podrá asistir a las instalaciones de su centro de trabajo, siempre que el aforo lo permita. En cualquier caso, el empleador debe permitir que el teletrabajador pueda participar en las actividades de integración que se realicen en dicho espacio o en el que este estime pertinente.

Artículo 17. Registro de la implementación del teletrabajo

Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sea total o parcial, son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 "Situación especial".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación

Las empresas e instituciones privadas y las entidades de la administración pública que, a la entrada de la vigencia de la presente ley cuenten con teletrabajadores o trabajadores en trabajo remoto, deben ajustarse a los términos previstos en la presente ley en un plazo de sesenta (60) días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el Reglamento.

SEGUNDA. Avances de la implementación de la ley

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al año de la entrada en vigencia de la presente ley, emite un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para

lo cual requiere antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deben ser remitidos al Presidente de la República y al Presidente del Congreso de la República.

TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente norma, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

CUARTA. Reglamentación

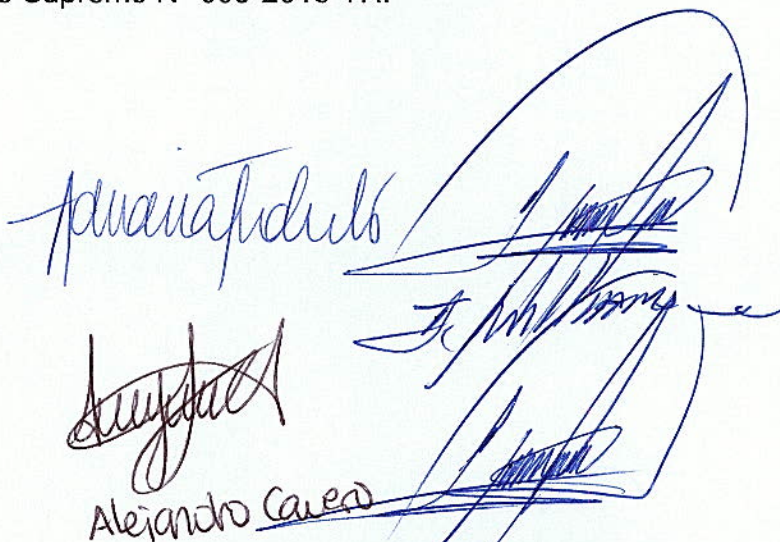
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el día siguiente de publicada la presente norma en el diario oficial El Peruano.

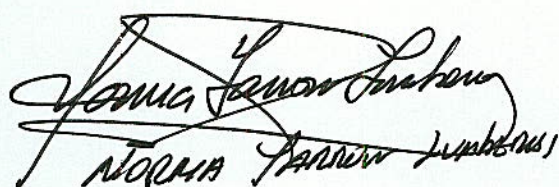
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

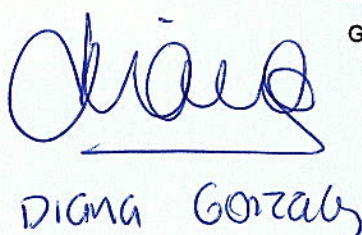
ÚNICA. Derogación de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo

Deróguese la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y déjese sin efecto su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR.


Diego Barón C.


Alejandro Cueva


Norma Tannen Lumbana


Diana González

.....
JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA
Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Avanza País
CONGRESO DE LA REPUBLICA



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **23** de **diciembre** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 1046** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA.**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
DIRECTOR GENERAL PARLAMENTARIO
Encargado de la Oficialía Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

a. Antecedentes

El 5 de junio de 2013, se promulgó la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y lo define como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TIC). Esta Ley tenía como finalidad regular las características básicas de esta modalidad de trabajo: definición, ámbito de aplicación, reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, carácter voluntario e igualdad del teletrabajador y los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y pública.

Su Reglamento, publicado el 3 de noviembre de 2015 y aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR, reguló diversos aspectos como los requisitos, las formas de trabajo, las jornadas, la variación, derechos y obligaciones del teletrabajador, el pago por la compensación, entre otros. Respecto a este, cabe resaltar que, en su exposición de motivos¹, ya en ese tiempo, se consideró una ambiciosa proyección del aumento del uso de las nuevas tecnologías:

“(...) la Ley N° 30036 toma en consideración la creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades productivas de los empleadores y entidad públicas, y regula las consecuencias que ello origina en las relaciones laborales a fin de garantizar el respeto de derechos constitucionales y laborales, así como niveles mínimos de protección a favor de las personas que se encuentran involucrados en esta modalidad de trabajo”.

De ese modo, en la misma exposición de motivos, sobre la base del estudio “Technology Landscape 2020”, se estimó que para el 2020 uno de cada dos trabajadores realizaría sus labores desde casa o en algún otro lugar, mas no en una oficina.

Sin embargo, hasta diciembre de 2019, tras seis (6) años y medio desde su implementación, los teletrabajadores en el Perú ascendían a **2,116** (con teletrabajo mixto o completo) de un total de 3,815,692 de trabajadores en el sector privado². Con ello, se evidencia que la ley vigente no ha logrado uno de sus objetivos principales: la promoción del teletrabajo.

Si bien no existen estimaciones posteriores de la cantidad potencial de teletrabajadores en el Perú, es importante resaltar que estimaciones de la OIT³ del año 2020 encontraban que, aproximadamente, un 23% de trabajadores en la región América Latina y el Caribe vivía en países con

¹ Exposición de motivos “Reglamento de la Ley N° 30036”. Se puede acceder a este documento en el siguiente enlace: <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2015/Noviembre/03/EXP-DS-009-2015-TR.pdf>.

² Anuario Estadístico Sectorial del MTPE del 2019, a diciembre de 2019.

³ Organización Internacional del Trabajo. 2020. *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf.

infraestructura que habilitaba la posibilidad de trabajar desde casa. No obstante, es importante resaltar que, como evidencia el Banco Central de Reserva del Perú (BCR)⁴, investigaciones previas para la región indican que la proporción de puestos de trabajo capaces de migrar al teletrabajo está positivamente relacionado con el nivel de producción per cápita y la menor tasa de informalidad en cada país.

Con relación a ello, es importante tener presente que en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, emitido por el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización el 26 de julio de 2019, ya había sido observada la escasa y limitada implementación del teletrabajo en nuestro país.

Es por ello que, en el mismo Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, se plantea como objetivo:

"(...) revisar y actualizar la regulación de teletrabajo con el objetivo de fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del mercado laboral a través de la modificación de la Ley N° 30036."
(énfasis nuestro)

Pues bien, aun frente a la regulación del teletrabajo vigente, debido al aislamiento social obligatorio dispuesto por el gobierno peruano con la finalidad de reducir el impacto de la propagación de la COVID-19 a nivel nacional, el 24 de marzo de 2020, fue necesaria la regulación del trabajo como el trabajo remoto a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que regula el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Bajo esta regulación, a diferencia del fracaso en la implementación del teletrabajo bajo las reglas establecidas en la Ley N° 30036 y su reglamento, se han registrado 244,224 trabajadores que realizan trabajo remoto⁵.

En conclusión, es evidente que la regulación del trabajo remoto, emitida para evitar una mayor propagación del COVID-19, ha ocasionado el aumento del uso de esta modalidad y ha evidenciado aún más la necesidad de modificar la regulación vigente del teletrabajo.

Anteriores propuestas legislativas

Mediante el proyecto de ley N° 5408/2020-CR presentado por el entonces congresista Manuel Aguilar Zamora, de Acción Popular, se propuso crear una nueva ley que regulase el teletrabajo, como modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC), en las entidades

⁴ BCRP. 2021. La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. Disponible en: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>.

⁵ Cifra obtenida a partir del T-Registro al 04.10.20, informada por el ministro de trabajo Javier Palacios a la Comisión de Trabajo del Congreso en la presentación "Política sectorial en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo" en octubre de 2020.

públicas o empresas privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.

El 9 de septiembre de 2020, la Comisión de Ciencia , Innovación y Tecnología aprobó el proyecto por unanimidad.

Mediante sesión del Pleno del Congreso de la República del 21 de mayo de 2021, se presentó un Texto Sustitutorio aprobado previamente por el entonces presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Por otro lado, se acumuló al Dictamen los proyectos de ley siguientes:

- Proyecto de ley N° 5908/2020-CR, presentado por el entonces congresista José Antonio Núñez Salas.
- Proyecto de ley N° 6038/2020-CR, presentado por la entonces congresista María Teresa Cabrera Vega.
- Proyecto de ley N° 6710/2020-CR, presentado por la entonces congresista María Cristina Retamozo Lezama.
- Proyecto de ley N° 6711/2020-CR, presentado por la entonces congresista María Cristina Retamozo Lezama.
- Proyecto de ley N° 7371/2020-CR, presentado por el entonces congresista Daniel Oseda Yucra.

La propuesta acumulada fue aprobada en sesión del Pleno del Congreso de la República del 21 de mayo de 2021 y la Autógrafa de la Ley fue remitida al Poder Ejecutivo el 16 de junio de 2021. Mediante Oficio N° 408-2021-PR remitido el 7 de julio de 2021 al Congreso de la República, el Presidente de la República formuló observaciones a la Autógrafa de Ley.

Mediante Dictamen del 14 de julio de 2021 emitido por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, se recomendó aprobar por insistencia la Autógrafa de Ley, proponiendo para ello un Texto Sustitutorio.

No obstante de todo el esfuerzo llevado a cabo por el Congreso de la República anterior, este culminó sus funciones antes de poder someter a votación el Dictamen por insistencia propuesto por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología

Por todo lo expuesto, se estima necesario continuar con el procedimiento correspondiente para promover y lograr la aprobación de esta iniciativa legislativa de cara al nuevo periodo legislativo. En ese sentido, el presente proyecto se nutre de los documentos emitidos al amparo del Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, y demás proyectos acumulados, así como del último Texto Sustitutorio propuesto por la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología, mismo que, a su vez, fue redactado sobre la base del Texto Sustitutorio aprobado por el ex presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y por el anterior Pleno de la República del Perú.

b. Derechos constitucionales a tutelar

b.1 Derecho a la vida, la integridad física y al libre desarrollo y bienestar.

b.2 Derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

b.3 Protección y fomento del empleo.

c. Fundamento de la propuesta

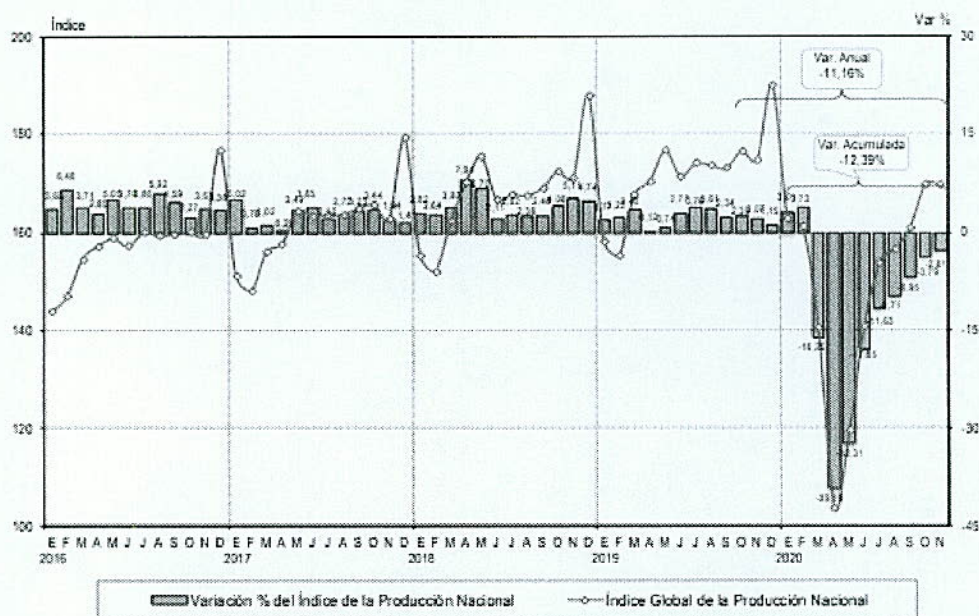
Escenario actual

La propagación de la COVID-19 a nivel mundial, calificada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), aún continúa afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global y, en particular, de la economía peruana. Al respecto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), a través de Informe Técnico de la Producción Nacional N° 1⁶, de enero de 2021, ha evidenciado el impacto negativo de la crisis en la producción nacional, con una disminución acumulada de -12,36% en el periodo de enero-noviembre de 2020, y una disminución del 11,16% de diciembre 2019 a noviembre 2020, como se muestra a continuación:

GRÁFICO N° 01

Evolución Mensual de la Producción Nacional: 2016-2020

(Variación % respecto a similar periodo del año anterior)



Definitivamente, frente a esta situación, resulta necesario para el Perú, como también para otros Estados afectados por las consecuencias de la propagación de la COVID-19, implementar nuevas medidas para reactivar la economía e incrementar la productividad, como, por ejemplo, la adaptación a la digitalización del trabajo y el trabajo remoto como estrategia de fomento de productividad y competitividad durante este período de crisis global.

Previamente a la pandemia de la COVID-19, en Latinoamérica, Brasil era el país que registraba la mayor cantidad de teletrabajadores antes de la COVID-19, liderando la tabla con un número cercano a los 12 millones, mientras que, en el Perú, se registraban casi 2,200 teletrabajadores. Así, esta escasa adopción del teletrabajo en nuestro país ya había sido observada en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030:

"(...) la adopción de esta modalidad de contratación en el Perú es aún limitada en comparación a otros países de la región. Por ejemplo, mientras que en Perú se registraron hacia fines del 2016 solo 648 personas que utilizan este tipo de esquema laboral, en países como México, Chile y Colombia, esta cantidad asciende a 2.6 millones, 500 mil y 31 mil trabajadores, respectivamente."
(énfasis agregado)

Es así como, hasta diciembre de 2019, los teletrabajadores en el Perú ascendían a 2,116 de un total de 3,815,692 de trabajadores en el sector privado⁷, siendo una cifra todavía muy distante a la registrada incluso más de 3 años atrás en otros países de la región, como Brasil, Argentina, Chile y Colombia.

Teletrabajadores en la región ⁸					
País	Brasil	Argentina	Chile	Colombia	Perú
Antes de la pandemia	12,000,000 (2016)	2,000,000 (2016)	500,000 (2016)	31,000 (2016)	2,116 (2019)

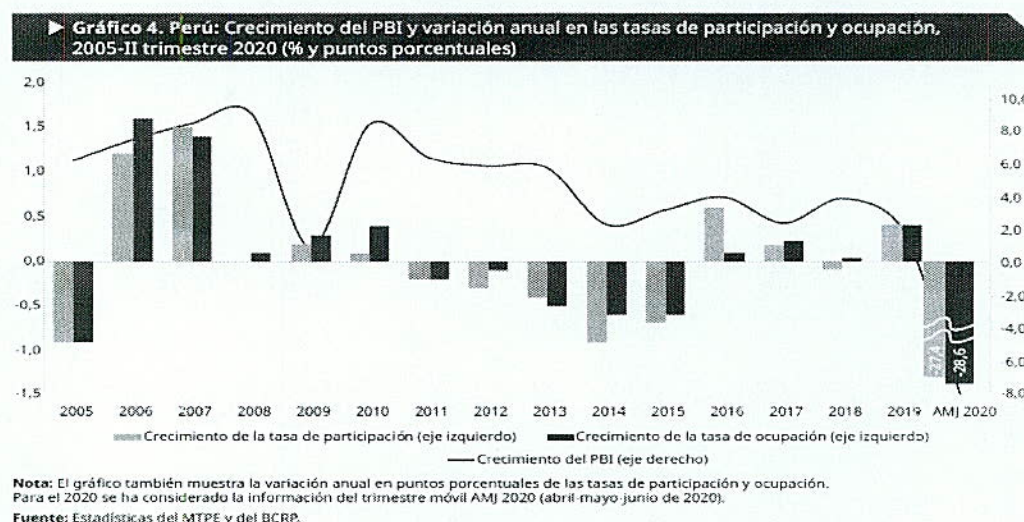
En la misma línea, investigaciones del Banco Mundial y la Organización Internacional del trabajo (OIT)⁹ estimaban que en nuestro país los trabajadores a distancia antes de la pandemia representaban apenas un 0.01% del total de trabajadores. En contraste, esta proporción aumentaba considerablemente en México (4.6%), Chile (5.2%), Argentina (9.6%) y Brasil (11.3%).

⁷ Anuario Estadístico Sectorial del MTPE del 2019, a diciembre de 2019.

⁸ Academia Internacional de Transformación del Trabajo. Primer informe Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe, en 2017. Se puede acceder a este documento en el siguiente enlace:
<https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>.

⁹ Instituto Peruano de Economía. 2020. Boletín de discusión: Trabajo a distancia. Disponible en:
<https://www.ipe.org.pe/porta/wp-content/uploads/2020/08/Boletin-TELETRABAJO-2.pdf>.

Esta situación revela la poca capacidad del Perú para adaptarse con eficacia a la nueva realidad que ha provocado el COVID-19, a tal punto que, como consecuencia, hemos sido considerados como uno de los países más afectados por el desempleo según la OIT¹⁰. Así, las tasas de oferta de mano de obra (participación) y ocupación disminuyeron en cerca de 30 puntos porcentuales, como se refleja en el siguiente gráfico:



De esta manera, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha señalado que la población ocupada se redujo en 6,5 millones a nivel nacional. De este total, el 95,1% dejó de participar activamente en el mercado laboral, es decir, no trabajó ni buscó activamente un nuevo empleo:

PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, TRIMESTRE MÓVIL ABR-MAY-JUN 2019 – ABR-MAY-JUN 2020
(Absoluto en miles y porcentaje)

Condición de actividad	Abr-May-Jun 2019		Abr-May-Jun 2020		Variación	
	(Miles)	(%)	(Miles)	(%)	(Miles)	(%)
Población en edad de trabajar (PET)	24 480,2	100,0	24 850,3	100,0	370,1	1,5
Población económicamente activa (PEA)	17 462,7	71,3	11 266,6	45,3	-6 196,1	-35,5
-Población Ocupada	16 784,8	68,6	10 272,4	41,3	-6 512,4	-38,8
-Población Desocupada	677,9	2,8	994,3	4,0	316,4	46,7
Población económicamente no activa (NO PEA)	7 017,4	28,7	13 583,6	54,7	6 566,2	93,6

Datos preliminares

(1) Transición al desempleo.

(2) Transición a la inactividad.

(3) Población en Edad de Trabajar que pasó a ser Inactiva.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Si bien, una vez confirmado el primer caso de COVID-19 en el Perú por parte de las autoridades competentes, el Gobierno peruano decretó la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional, disponiendo diversas medidas extraordinarias como el aislamiento social obligatorio, la inmovilización social obligatoria y la restricción del ejercicio de diversos derechos fundamentales

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. Nota técnica país para el Perú. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Perú: Impacto de la COVID 19 en el empleo y los ingresos laborales. Septiembre de 2020.

desde el 15 de marzo de 2020, con la única finalidad de prevenir los contagios y reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la COVID-19 en el territorio nacional, dichas medidas no fueron suficientes para evitar el impacto antes descrito en la economía y mercado laboral peruanos.

No obstante, debe tomarse en cuenta que dicho impacto se ha amortiguado de cierto modo con base en las medidas extraordinarias implementadas por el Gobierno peruano, entre las que se encuentra la implementación del trabajo remoto. Así, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia 026-2020, publicado el 15 de marzo de 2020¹¹, se prevé el reconocimiento de la facultad del empleador para modificar el lugar de prestación de servicios del trabajador para implementar el trabajo remoto, el que se define como la labor que:

“(...) se caracteriza por 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.”

De esta manera, la pandemia ha reflejado la necesidad de actualizar la regulación existente sobre el teletrabajo y adaptarla a las nuevas demandas sociales, económicas y laborales, lo que incluso ya se había advertido en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030. Así, como resultado de la crisis sanitaria, las cifras de teletrabajo no fueron las que aumentaron, sino más bien, aumentaron exponencialmente las de la implementación del trabajo remoto, evidenciando la sostenibilidad de la nueva modalidad de trabajo que viene redefiniendo las condiciones de trabajo tradicionales, como el lugar, horario y jornada de trabajo, por ejemplo, que se concentraban en el centro de trabajo implementado por el empleador.

En el Perú, la pandemia reveló un crecimiento exponencial de trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, registrándose un total de 249,763 trabajadores en agosto de 2021 a comparación de los 2,116 teletrabajadores que existían antes de la pandemia, según el MTPE. Sin embargo, si bien, entre otras medidas¹², dicha regulación de emergencia (trabajo remoto) contiene algunos aspectos positivos que han permitido la reactivación de la economía con la amortiguación de la gravedad de las consecuencias sufridas por la economía y mercado laboral peruanos por la propagación de la COVID-19, esta última ha resultado ser insuficiente, como también la Ley que regula el Teletrabajo, Ley N° 30036 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR (actualmente ambos vigentes), para regular las relaciones de trabajo en las que se utilice al teletrabajo como modalidad de prestación de servicios de manera permanente.

¹¹ La vigencia de las disposiciones en materia de trabajo remoto ha sido prorrogada hasta el 31 de julio de 2021, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 127-2020.

¹² Cifra obtenida a partir del T-Registro al 04.10.20, informada por el ministro de trabajo Javier Palacios a la Comisión de Trabajo del Congreso en la presentación “Política sectorial en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo” en octubre de 2020.

Viabilidad y eficiencia del teletrabajo en el futuro

Sin perjuicio de ello, en tanto se han reducido significativamente las problemáticas causadas por la pandemia y las restricciones que le siguieron al amparo del Estado de Emergencia, corresponde reflexionar acerca de la continuidad y utilidad del nuevo modelo de teletrabajo en el mundo interconectado, con el fin de reconocer que su fortalecimiento por la presente propuesta coadyuvará a promover su implementación en el Perú, en favor de su ciudadanía.

Al respecto, si bien desde la creación de un marco regulatorio para el teletrabajo en el año 2013 dicha modalidad no gozó de gran acogida, desde su flexibilización en el año 2020 se incrementó más de 70 veces el trabajo a distancia.

Lo anterior se condice con la realidad y tendencia internacional. Últimas encuestas exponen que, a la fecha, el 45% de los norteamericanos se mantienen en la modalidad de trabajo remoto, a pesar de que las restricciones a causa de la pandemia ya han sido levantadas.

En esa línea, según el estudio de Benchmarking de Recursos Humanos de la PricewaterhouseCoopers (PwC), el 89% de empresas peruanas planea continuar con el teletrabajo, a pesar del levantamiento de las restricciones¹³.

Por el lado de los trabajadores, un estudio realizado por la consultora laboral TinyPulse evidenció que el 91% de los encuestados se sienten más productivos trabajando desde el hogar¹⁴.

En ese sentido, se aprecia una sinergia entre el beneficio percibido por las empresas y sus trabajadores, en pos de una mayor productividad laboral, lo cual ciertamente genera incentivos para promover y fortalecer el marco normativo de la modalidad del teletrabajo. Cabe destacar que en países como Francia, donde se prefirió no regular el teletrabajo, más allá de protocolos temporales por pandemia, esta modalidad ha perdido cabida debido a la inseguridad jurídica y la falta de regulación¹⁵.

Por todo lo expuesto, la presente iniciativa responde a la problemática actual y la visión a futuro en el sector de teletrabajo, por lo siguientes motivos:

¹³ El estudio de la PwC se encuentra publicado en el siguiente enlace:
<https://www.pwc.pe/es/assets/document/PwC-Estudio-Benchmark-HR.pdf>.

¹⁴ El estudio de TinyPulse se encuentra publicado en el siguiente enlace:
https://cdn2.hubspot.net/hubfs/443262/TINYpulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_Remote_Workers.pdf?t=1462203875281

¹⁵ <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20211025/teletrabajo-repliega-europa-12340356>.

Promoción del teletrabajo

En atención al problema ya identificado y al planteamiento propuesto en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, la presente ley deroga la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, recogiendo los aspectos positivos de la regulación del teletrabajo y trabajo remoto existente y la experiencia internacional de regulación del teletrabajo adoptada por otros países.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que, como mencionamos anteriormente, con la regulación del trabajo remoto, se han registrado 244,224 trabajadores que prestan servicios bajo dicha modalidad¹⁶, lo que revela un crecimiento exponencial respecto del número que existía antes de la pandemia (2,116 teletrabajadores). Esto sin perjuicio de que la cifra probablemente sea mucho mayor, ya que es posible que muchos trabajadores que realizan trabajo remoto aún no hayan sido registrados como tales en la planilla electrónica.

En este sentido, resulta útil realizar una evaluación comparativa entre la normativa que regula el teletrabajo y la regulación del trabajo remoto, con la finalidad de identificar las diferencias que podrían haber facilitado la promoción de esta última figura:

Tema	Teletrabajo	Trabajo remoto
Regulación	Ley N° 30036 y Decreto Supremo N° 009-2015-TR	Decreto de Urgencia N° 26-2020 y Decreto Supremo N° 010-2020-TR
Año de implementación	2013	2020
Plazo para aplicarlo	No existe	31 de julio de 2021
Formalidad para la aplicación	Convenio escrito	Comunicación del empleador (es unilateral)
Provisión de herramientas	Empleador (suministra o compensa)	Empleador o trabajador (Compensación al trabajador solo en caso de acuerdo)
Derechos laborales	Régimen laboral general	Régimen laboral general
Desconexión digital	No se regula	Sí se regula
Seguridad y salud en el trabajo	Sí (genéricamente)	Sí (genéricamente)

¹⁶ Cifra obtenida a partir del T-Registro al 04.10.20, informada por el Ministro de Trabajo, Javier Palacios, a la Comisión de Trabajo del Congreso en la presentación "Política sectorial en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo" en octubre de 2020.

Registro de la modalidad en planilla	Sí	Sí
Nº de trabajadores a distancia	2,116 (diciembre de 2019)	249,763 (agosto de 2021)

Pues bien, con esta evaluación comparativa es posible notar que las principales diferencias radican en la necesidad de acuerdo para la implementación del teletrabajo/trabajo remoto, la formalidad del acuerdo para su aplicación, la obligación de provisión de herramientas y la regulación específica sobre el derecho a la desconexión digital.

Como se puede apreciar, una de las principales diferencias que han desincentivado la implementación del teletrabajo, es la necesidad de acuerdo formal escrito en la ley vigente. Si bien no se desconoce que los factores del aislamiento social obligatorio motivaron imperativamente a las empresas a implementar el trabajo remoto, la aplicación del teletrabajo mediante pacto simple, acompañado de un procedimiento de reversión para ambas partes, fomentará su implementación los siguientes años y, a la vez, evitará la arbitrariedad en la adopción de dicha modalidad de trabajo.

Al respecto, es importante indicar que, si bien en otros países, persiste aún una tendencia a la necesidad de un acuerdo escrito, ello no resulta necesario si se regula un procedimiento de reversión para ambas partes (objetivo y sujeto a control) como el que se propone en presente proyecto. Además, teniendo en cuenta el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, lo importante es que exista constancia de la variación de la modalidad de trabajo y razones que motiven la implementación del teletrabajo, lo que puede obtenerse perfectamente a través de medios virtuales.

Finalmente, se debe tener presente que tanto los teletrabajadores como los empleadores cuentan con ventajas intrínsecas bajo esta modalidad de trabajo: una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral del teletrabajador y las ventajas operativas y económicas para los empleadores. Por un lado, el teletrabajador, al no tener que destinar tiempo para el traslado y transporte, podrá adecuarse de mejor manera y llevar a cabo otras actividades académicas, de ocio, interactivas, interpersonales, entre otros; al mismo tiempo que genera ahorros y externalidades positivas. De acuerdo con un estudio realizado por el Centro de Investigación de Economía y Negocios, "cada trabajador a distancia tiene 105 horas más de tiempo libre al año que los empleados de oficina"¹⁷.

Por otro lado, los empleadores podrán ahorrar en el alquiler o mantenimiento de inmuebles donde desarrollaban sus actividades, así como los costos de

¹⁷ Centre for Economics and Business Research. (CEBR) "The potential economic impacts of a flexible working culture", en agosto de 2019. Se puede acceder a este documento en el siguiente enlace: https://www.citrix.com/content/dam/citrix/en_us/documents/white-paper/economic-impacts-flexible-working-us-2019.pdf.

movilización en transporte, eventos corporativos, energía y suministros, entre otros gastos fijos anuales. Según un estudio realizado por GWA, "casi seis de cada diez empleadores identifican el ahorro de costes como un beneficio significativo del teletrabajo".

Con relación a ello, además, se debe tener en cuenta que, actualmente, gran parte del capital de las empresas está destinado al arrendamiento o mantenimiento de inmuebles con la finalidad de implementar en ellos los centros de trabajo, como también, aunque en menor costo, a los gastos que implica el transporte de sus trabajadores; pero, ello puede variar con el teletrabajo. Según el estudio que condujo el Global Workplace Analytics (GWA), la compañía internacional de investigación y consultoría sobre los empleados, *"el ahorro promedio en inmuebles con teletrabajo a tiempo completo es de 10.000 dólares (9.172,88 euros) al año por empleado"*.¹⁸

Respuesta a las nuevas dinámicas laborales

Como es evidente, la pandemia originada por el COVID-19 ha cambiado la dinámica del mercado laboral, que se manifiesta desde los cambios en el proceso de selección de personal llevado a cabo mediante entrevistas virtuales, hasta el cambio del giro de negocio, cuyo desarrollo solía requerir necesariamente, en la mayoría de los casos, la presencia y contacto físico, requiriendo ahora, en la mayoría de los casos, herramientas virtuales.

En esa línea, el teletrabajo es un pilar fundamental de la nueva dinámica y paradigma del mercado laboral, por tanto, requiere de una regulación técnica y moderna, conforme a las necesidades actuales. Así, este proyecto de ley pretende regular aspectos indispensables para garantizar que el teletrabajo se lleve a cabo en las mejores condiciones.

Un primer aspecto sumamente relevante es reconocer y garantizar el derecho a la desconexión digital a los teletrabajadores. Autores como Rodríguez Escanciano¹⁹ y Pérez Amorós²⁰ señalan que este derecho consiste en compaginar debidamente el buen uso de las tecnologías digitales con el respeto al descanso del trabajador (desconexión), buscando garantizar los derechos laborales específicos como inespecíficos, entre los cuales también se incluyen derechos fundamentales.

Por ello, el presente proyecto propone regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente y detalladamente en su artículo 14, reconociendo el derecho a la desconexión digital de (mínimo) 12 horas consecutivas, horario donde el teletrabajador no tendrá la obligación de

¹⁸ Global Workplace Analytics (GWA). "Work at home - Costs and benefits". Se puede acceder a este documento en el siguiente enlace:
<https://globalworkplaceanalytics.com/resources/costs-benefits>.

¹⁹ Rodríguez, S. (2015). Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores. *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, 1-300.

²⁰ Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail on holiday*. Revista IUS, 14(45), 257-275.

atender las comunicaciones que envíe el empleador. Asimismo, se prevé que, en caso de incumplimiento por parte del empleador, el tiempo de trabajo que interfiera el tiempo de desconexión se considerará como trabajo en sobretiempo conforme a lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Así, buscamos erradicar y sancionar la “hiperconectividad” en el trabajo, considerada por diversos autores como un factor de riesgo para la salud de los trabajadores²¹ y definida por la OIT de la siguiente manera:

“Al igual que ocurre en la disciplina de la SST, un factor de riesgo (peligro) es la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluido el medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales con consecuencias negativas para la organización) de causar daño o efectos adversos para la salud en el trabajo. El riesgo es la combinación de la probabilidad de un evento de riesgo y la gravedad para la salud del trabajador de dicho evento. La relación entre factor de riesgo y riesgo es la exposición inmediata o a largo plazo. En este contexto, ello incluye tanto las consecuencias físicas como psicológicas. Por lo tanto, el riesgo en el ámbito de este informe es la posibilidad o probabilidad de que una persona sea perjudicada o experimente efectos adversos en la salud si se expone a un factor de riesgo psicosocial”²².
(énfasis nuestro)

Un segundo aspecto fundamental cuya regulación se propone a través del presente proyecto de ley es la delimitación de las obligaciones y responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establece que el empleador debe identificar los peligros y riesgos de la actividad que desempeña el teletrabajador conforme a las normas que regulan la materia, considerando los equipos y herramientas, la edad y condición física, y la zona habilitada para la prestación de servicio.

Para cumplir con esta obligación, se prevé que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) emita un mecanismo de autoevaluación para que sea aplicada por el propio teletrabajador y sea quien brinde información necesaria al empleador para la identificación de peligros y riesgos a los que se encuentre expuesto el teletrabajador. Esta regulación tiene como propósito no solo que un ente experto defina los criterios necesarios para la identificación de los peligros y riesgos, sino, también, que se respete la intimidad personal del teletrabajador, en cualquier caso.

Por último, como tercer aspecto fundamento, también debemos destacar que el proyecto prevé un mecanismo de compensación de gastos. Salvo pacto en contrario, el empleador está obligado necesariamente a compensar los gastos por los servicios de energía e internet, siendo los montos por pagar calculados con base en criterios técnicos debidamente sustentados por

²¹ Rosenbaum, Federico. (2019). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, (53), 111-122.

²² Organización Internacional del Trabajo, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo O.I.T., 2016), p. 3. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

especialistas en la materia según se disponga en el Reglamento correspondiente. Es decir, como regla general, el empleador es quien tiene la obligación de compensar los gastos en los que incurra el teletrabajador por la prestación de servicios, lo que proscribe actuaciones arbitrarias por parte de los empleadores y genera un mayor equilibrio en la relación de trabajo en dicha materia.

Sobre este último aspecto, cabe resaltar que se establece una diferencia sobre en caso el teletrabajo se preste de modo total o parcial. En el primero, el empleador tiene la obligación de compensar los gastos de servicios de energía e internet conforme a los montos que defina un futuro Reglamento, mientras que en el segundo caso el empleador tiene la obligación de compensar los gastos de energía e internet de manera proporcional a dichos montos, dado que existen menos horas de prestación de servicios.

Con relación a este tema, cabe mencionar que, recientemente, en México ha entrado en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, mediante la que se establece, entre otras medidas, la obligación del empleador de asumir los gastos de energía e internet; precisamente los que se han incluido como parte del marco regulatorio de la presente ley. Del mismo modo, en Bélgica ya está regulada también la compensación del internet y electricidad en el marco teletrabajo²³.

Promoción del empleo de personas con discapacidad

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 3,209,261 peruanos tienen algún tipo de discapacidad, los cuales representan el 10.3% de la población del país (2017)²⁴. De acuerdo con el INEI²⁵, en 2019, el 44.8% de las personas que presentan alguna discapacidad pertenecieron a la PEA; es decir, fueron mayores de 14 años y se encontraban trabajando o buscando empleo. Al respecto, es importante resaltar que la gran mayoría de ellos logró encontrar empleo (96.1%).

En este contexto, una de las grandes barreras que tiene el país para las personas en situación de discapacidad es el transporte. Según datos de la Defensoría del Pueblo, el método de desplazamiento de las personas con discapacidad es a pie (53.6%), seguido del transporte público (38.2%), y otros que se ven obligados a utilizar el servicio de taxi (28.6%), que les genera una alta carga económica, ya que en una salida llegan a pagar un mínimo de S/.40 (ida y vuelta), monto elevado en comparación al transporte público.

²³ Ver en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html.

²⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Perú: Perfil Socio demográfico*, en septiembre de 2018. Elaborado con los resultados de los censos nacionales del 2017. Se puede acceder al documento a través del siguiente enlace: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/cap03.pdf.

²⁵ Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Perú: Características de la población con discapacidad*, en marzo de 2021. Se puede acceder al documento a través del siguiente enlace: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1769/libro.pdf.

Por estas razones, el teletrabajo surge como una alternativa que se sobrepone a las barreras físicas y se apoya en las herramientas tecnológicas que, a diferencia de las políticas públicas que se han venido implementando, sí han desarrollado largamente aplicativos que permiten la inclusión de las personas en situación de discapacidad. En esa línea, Graciela Filippi, profesora regular de psicología del trabajo en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires señala lo siguiente:

*"Las nuevas tecnologías están modificando el escenario del trabajo tradicional y en el caso de las personas discapacitadas eliminan factores de exclusión. (...) Es altamente posible que la opción del teletrabajo no solo sea una posibilidad de inclusión laboral. Permite vencer las barreras físicas a las que se enfrentan los discapacitados y les permitiría también poder vencer la barrera que la dificultad física genera en la autoestima de quienes padecen estas dificultades"*²⁶.

Para asegurar este objetivo, el artículo 10 del proyecto propone que los trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad o quienes sean responsables del cuidado de familiares en situación de discapacidad, pueden solicitar al empleador la aplicación de la modalidad del teletrabajo. Cabe destacar que el empleador está obligado a aceptar dicha petición, salvo que se acredite que el teletrabajo es incompatible con la naturaleza de las funciones.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

De acuerdo con el INEI, en 2019 se registraron aproximadamente 8 millones de jóvenes, considerando aquellos entre 15 y 29 años, de los cuales un 11.5% se encontraban estudiando y trabajando, mientras que un 16.8% no estudiaban ni trabajaban. Por su parte, según cifras de la Enaho, el año pasado se registraron 9,306,398 trabajadores subempleados (por horas y por ingresos) a nivel nacional, situación que incentiva la búsqueda de una segunda fuente de ingresos. Al tercer trimestre del presente año la cantidad de subempleados asciende a 8,015,900 personas, según el INEI²⁷. Asimismo, es importante mencionar que el 65% de las madres peruanas trabajan (2017)²⁸. Así, se puede estimar que gran parte de la población presentan dificultades para compatibilizar la vida laboral con la personal/familiar.

Tal y como lo revela una investigación llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, una de las grandes ventajas del teletrabajo son los cambios positivos en la calidad de

²⁶ Filippi, Graciela. "Tecnología y subjetividad: una mirada desde el mundo del trabajo". Encrucijadas n.º 49, Universidad de Buenos Aires.

²⁷ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional, en noviembre de 2021. Se puede acceder al documento a través del siguiente enlace: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2021.pdf>.

²⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), en 2017. Para más información: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-del-60-de-las-madres-del-pais-trabajan-9714/>.

vida a nivel familiar como consecuencia del tiempo de trabajo llevado a cabo en sus propios domicilios²⁹.

Pues bien, dichas ventajas también son las que ofrece esta ley, ya que se asegura que el teletrabajador tenga derecho a la desconexión digital, con diversas obligaciones que debe cumplir el empleador, de tal manera que el teletrabajador no exceda sus horas de trabajo y pueda realizar dedicar un mayor tiempo a actividades familiares o personales.

Resguardo de la salud mental del trabajador

De acuerdo con un estudio realizado por la organización no gubernamental Mental Heath America, se obtuvo como resultado que los participantes que realizaban trabajo remoto reportaban una mejor salud mental, ya que el 54% afirma que cuenta con el apoyo emocional suficiente en el trabajo. Mientras tanto, los participantes sin acceso a modalidades de trabajo flexible como el teletrabajo tienen casi el doble de probabilidades de tener una salud mental pobre o muy pobre³⁰.

Así, la salud mental se encuentra resguardada en mayor medida con la implementación del teletrabajo, ya que aumenta la satisfacción laboral, pues se ha registrado en 2020, a mediados de la crisis de Covid-19, que los teletrabajadores son más propensos a reportar que están satisfechos con sus trabajos en comparación a los trabajadores de oficina, registrando cifras de 57% vs. 50%, respectivamente. Asimismo, en el mismo año, los trabajadores remotos informaron un índice de 75 sobre 100 en el Índice Global de Felicidad de la Fuerza Laboral, en comparación con el 71 que reportan los empleados de oficina³¹.

No obstante, la experiencia del teletrabajo en pandemia refleja, de forma general, la insuficiencia de este cuerpo normativo temporal, ya que ha dejado de lado aspectos esenciales como la salud mental de los teletrabajadores. En un claro contraste, la presente ley tiene como finalidad que el teletrabajador desarrolle sus actividades en un entorno que garantice su seguridad y salud a partir de la identificación de los peligros y riesgos a los que este último se encuentra expuesto.

²⁹ Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

³⁰ Mental Heath America. "FlexJobs, Mental Health America Survey: Those With Flexible Work Report Better Mental Health", en agosto de 2020. Enlace: <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/>.

³¹ CNBC News. Enlace: <https://www.cnbc.com/2020/05/26/who-is-happiest-working-from-home-heres-what-latest-jobs-data-says.html>.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta generará beneficios sociales y económicos a la ciudadanía en general, a la inversión privada y a la administración pública por lo siguiente:

1. Los teletrabajadores contarán con un marco normativo actualizado acorde a las lecciones aprendidas durante el teletrabajo realizado durante la pandemia. Este nuevo marco garantizará los derechos laborales, especialmente para los 3,209,261 peruanos que poseen alguna discapacidad (10.3% de la población nacional).
2. Se regula en favor de la seguridad y la salud en el trabajo, así como de la sinergia entre la vida familiar, personal y laboral, especialmente para el 65% de las madres peruanas que trabajan.
3. Se incorpora la desconexión digital, de forma que los ciudadanos tengan el derecho a no atender la carga laboral fuera del horario establecido, pudiendo utilizar dicho tiempo en su desarrollo personal y familiar, mejorando y resguardando así la salud mental de los peruanos. Al respecto, los trabajadores remotos informaron un índice de 75 sobre 100 en el Índice Global de Felicidad de la Fuerza Laboral, en comparación con el 71 que reportan los empleados de oficina.
4. Se promueve la formalización del trabajo por medios remotos al fortalecer la seguridad jurídica y laboral tanto del negocio del empleador como del puesto laboral del teletrabajador. Esta seguridad jurídica incentiva el crecimiento económico del país.
5. Se garantizará el cumplimiento de las jornadas laborales mediante una regulación clara y establecida por ley. Estas jornadas obedecen a las nuevas dinámicas del teletrabajo, que incluyen, entre otras, la desconexión digital por doce (12) horas consecutivas, evitando así la hiperconectividad.
6. Se fomentará el ahorro económico y temporal de los teletrabajadores quienes no deben desplazarse de sus hogares a su lugar de trabajo. Acorde al Estudio de Tráfico y Tendencias de Movilidad Urbana en Lima - 2018, realizado por Marketwin, en promedio los limeños emplean más de dos (2) horas para desplazarse a sus actividades laborales.

En contraposición, el proyecto de ley no irroga gastos a la administración pública, los trabajadores, los empleadores y la ciudadanía en general por lo siguiente:

1. El presente proyecto posee amplias similitudes con la figura del trabajo remoto, instaurada en razón de la pandemia por el Covid-19. Este mecanismo, que salvo nueva prórroga pierde sus efectos el 31 de diciembre, ya se encuentra siendo aplicado por toda la administración pública y los entes privados, por lo cual no implica gastos de instauración.

2. La propuesta legislativa supedita diversos beneficios al teletrabajador, como el internet y los equipos, a las posibilidades presupuestarias de las entidades públicas, no exigiendo incorporar mayores gastos.
3. La supervisión del cumplimiento de la presente ley es realizada al amparo de las funciones ya establecidas de la Sunafil y demás entidades encargadas de tutelar los derechos de los trabajadores, independientemente de su lugar de labores.
4. Para el caso de los entes privados, los costos son asumidos por el empleador, siempre que este y el teletrabajador acuerden las condiciones y obligaciones al momento de negociar y suscribir el contrato.

Por todo lo expuesto, se concluye que la presente propuesta legislativa provee a los teletrabajadores y a sus empleadores de beneficios como la seguridad jurídica, la reducción de los costos operativos, la protección a la vida y la salud (física y mental) y la formalización del trabajo en el Perú. Por el otro lado, no existen costos obligatorios impuestos a los entes privados, las entidades públicas o los teletrabajadores.

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

La presente propuesta legislativa deroga Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, aprobada el 5 de junio de 2013 y, en consecuencia, deja sin efecto su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR del 3 de noviembre de 2015.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

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

- **DÉCIMO CUARTA POLÍTICA DEL ESTADO.** Acceso al empleo pleno, digno y productivo.
- **DÉCIMA OCTAVA POLÍTICA DEL ESTADO.** Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.
- **TRIGÉSIMA QUINTA POLÍTICA DEL ESTADO.** Sociedad de la información y sociedad del conocimiento.

Lima, diciembre 2021