



Lima, 28 de agosto del 2020

Oficio N°192-2020/DDL/CGTP

Señor

Francisco Sagasti Hochhausler

Presidente de la Comisión de Ciencias, Innovación y Tecnología

Congreso de la República del Perú

Av. Abancay s/n –Cercado de Lima

Presente. -

**Referencia: OFICIO N° 161-2020-2021-
CCIT/CR**

Asunto: Opinión de Legal del Proyecto de
Ley No 5408/2020-CR

De nuestra especial consideración:

Nuestra central Sindical, la **CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ - CGTP**, debidamente representada por quienes suscriben; le extiende un cordial saludo, siendo el caso que, a través de la presente, le hacemos llegar nuestra opinión técnica relativa a la propuesta que se propone la nueva “Ley que regula el Teletrabajo”, a ello manifestamos lo siguiente;

El origen del Teletrabajo se remonta a Estados Unidos en la década de los 70 cuando Jack Nilles propuso esta modalidad para intentar resolver en una época de crisis petrolera, la amenaza de desabastecimiento.

Así surge la tesis de que “el trabajo va hacia el trabajador” y no de modo inverso. En el primer tiempo, esta modalidad se denominó “telecommutting”, término inglés que significa “tele-desplazamiento” y se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones.

No fue sino hasta 20 años más tarde que el desarrollo tecnológico, la baja de los costos informáticos, el aumento de la velocidad de las redes de comunicación y el uso masivo de Internet, que se concertaron las condiciones propicias para la implementación masiva del Teletrabajo.



Durante la última década organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emplean Teletrabajo para su personal a la vez que lo promueven para el sector público y privado.

La historia muestra el desarrollo de Teletrabajo como respuesta a diferentes objetivos buscados, por ejemplo en EE.UU, en el año 2006 se lanzó el “Plan para Poner en Práctica la Estrategia Nacional para la Influenza Pandémica” que estaba basado en el Teletrabajo.

Para ello destinó 3.800 millones de dólares, con dos objetivos fundamentales: proteger de una posible pandemia a la fuerza de trabajo, y asegurar la continuidad de las operaciones del gobierno. Es decir, puso especial énfasis en que, sea donde sea y pase lo que pase, el trabajo del Estado no se debe interrumpir.

ANALISIS DEL PROYECTO DE LEY No 5408-2020-CR

“NUEVA LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO”

Constitucionalmente el artículo 23 de nuestra carta Magna establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Asimismo, el **teletrabajo** en el **Perú** se encuentra regulado a través de la **Ley** N° 30036, “**Ley que regula el Teletrabajo**” y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la **Ley** N° 30036, **Ley** que fue aprobada por los Proyectos de **Ley** N° 184/2011 y 1052/2011

Es bueno tener claro cuál es el concepto del teletrabajo, una primera referencia podría ser lo establecido en el Diccionario de la Real Academia Española donde se lo define como el “[t]rabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

En otras palabras, en base a una consideración práctica, el teletrabajo puede ser definido como la actividad que es realizada por un trabajador desde un espacio físico distinto a los de propiedad de la empresa o distinto a la sede central de la empresa, como podría ser nuestra casa habitación.

Asimismo, la definición jurídica que el teletrabajo implica el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de labores.

ARTICULO 1 OBJETO DE LA LEY:

La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TIC), en las entidades públicas o empresas privadas, promoviendo políticas públicas que garanticen su desarrollo.

ARTÍCULO 2

DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

Para resaltar el párrafo 2, del proyecto de Ley que dice **“EL EMPLEADOR EJERCE EL CONTROL Y LA SUPERVISIÓN DE LAS LABORES DEL TELETRABAJO”**

ARTICULO 5

REGLAS SOBRE EL USO Y CUIDADO DE LOS EQUIPOS

SI EL TELETRABAJO SE DA COMO UNA MODALIDAD DE TRABAJO PARA EL SECTOR PÚBLICO Y EMPRESAS PRIVADAS DEBERÍA DE FACILITARSE A LOS TRABAJADORES DE LOS EQUIPOS NECESARIOS EN SALVAGUARDA DE SU ECONOMÍA. Teniéndose en consideración que la modalidad del teletrabajo tiene la forma de prestación de servicios subordinada en

tanto es el empleador en caso del sector privado o el estado en el sector público quien debe de proveer de los equipos además del medio que habilite la realización del trabajo propiamente dicho. De no ser así se estaría cometiendo un abuso del empleador toda vez que devendría en mellar la economía del teletrabajador, pues este estaría usando su propio dinero para efectivizar las tareas asignadas lo mismo que no corresponde.

ARTICULO 7

DEL ACUERDO PARA REALIZAR TELETRABAJO

OBSERVACIÓN AL SEGUNDO PARRAFO QUE A LA LETRA DICE “*por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de los servicios de presencial a la de teletrabajo*”

EN ESTE SENTIDO SERÍA ADECUADO ENUMERAR CUALES SERÍAN LAS RAZONES.

OBSERVACIÓN AL TERCER PARÁGRAFO QUE A LA LETRA DICE: “*asimismo, el tele trabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios de forma presencial a teletrabajo, la cual será evaluada por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.*”

EN ESTE SENTIDO SERÍA APROPIADO RESPONDER CON RAZONES DEBIDAMENTE SUSTENTADAS SU DECISIÓN DE DENEGAR LA SOLICITUD, A CONTRARIO SENSU DEVENDRÍA EN DECISIÓN ABUSIVA DE DICHA FACULTAD.

OBSERVACIÓN AL CUARTO PÁRRAFO YA QUE ES CONTRADICTORIO AL ARTICULO 2 QUE DICE “EL EMPLEADOR EJERCE EL CONTROL Y LA SUPERVISIÓN DE LAS LABORES DEL TELETRABAJO”.

ARTICULO 10

DE LAS CLAUSULAS ADICIONALES A ESTABLECER EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.

ACOTANDO EL LITERAL G SOBRE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

ACOTACIONES:

Ventajas del teletrabajo

- Aumento en la productividad de los trabajadores, así como un menor costo para el empleador.
- Reduce los gastos fijos que implica trasladarse a la oficina y los gastos de alimentación diaria.
- Conciliar la vida personal/familiar con las responsabilidades laborales
- Le permite al empleador la contratación de personas con discapacidad o a quienes se les dificulte asistir al centro de trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo, señala que *“el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) remite y acuña el término teletrabajo, cuando se refiere al “trabajo a distancia” o “trabajo a domicilio”, definiéndolo como “el trabajo a distancia efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”

En noviembre del 2016, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo firmó un pacto nacional con los gobiernos regionales, gremios empresariales, empresas y la sociedad civil, con la finalidad de



implementar el teletrabajo en el sector público y privado, sin embargo, lo que observamos en la realidad, es que solo fue un simple pacto, sin que llegue a concretizarse, pues a pesar de ello, la figura jurídica del teletrabajo, si bien es cierto era refrendada a través de la Ley N° 30036; empero, también es cierto que el teletrabajo no era la figura protagonista dentro de un mundo tecnológico en vanguardia.

Así, a pesar, de que el teletrabajo en el Perú cuenta con normatividad expresa (Ley N° 30036) que regula su aplicación, en los tiempos que vivimos de confinamiento social a consecuencia del COVID-19, no es utilizada o no ha sido llamada para su aplicación por el empresariado, por el contrario, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (15.03.2020) que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus, ha prescrito en su artículo 17° la aplicación del "trabajo remoto" (figura distinta al teletrabajo, pero si una modalidad o derivación dinámica del mismo), que es entendido - según la norma actual- como 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"*; estableciéndose además, su aplicación en el sector público y privado.

Finalmente, consideramos oportuno que se corrija expresamente el tema de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo este reconocidos en el Reglamento, ya que se regula que los teletrabajadores tendrán derecho en lo que fuera aplicable, esto sin duda es una regulación incompleto, al dejar abierta la posibilidad de interpretación de las obligaciones que deberá cumplir el empleador con el teletrabajador, por mencionar un ejemplo: la ergonomía laboral podría ser el principal problema que abordar, sin embargo no hay mención de ello en el Reglamento, por lo que se debe desarrollar ampliamente en salvaguarda del propio principio tuitivo de la ley, el principio de

CGTP



**Confederación General
de Trabajadores del Perú**

Fundado: 17.05.1929 - Reconstituida: 14.06.1968

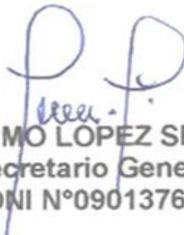
Registro MTPE: RD N° 18 DR 29.11.1971

Afiliada a: Federación Sindical Mundial - FSM

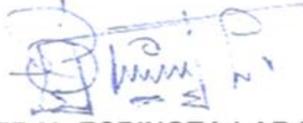
prevención el mismo que busca tutelar las condiciones de trabajo otorgadas por el empleador, detallando como deben ser utilizadas, lo que va de la mano con el derecho a capacitación que tiene todo teletrabajador.

Sin otro particular, habiendo emitido nuestra opinión institucional, solicitamos se tome en cuenta lo señalado en el presente documento para el proyecto de ley en cuestión.

Atentamente,


GERONIMO LOPEZ SEVILLANO
Secretario General
DNI N°09013768




VIDAL ESPINOZA LARA
Secretario Defensa Labor
DNI N°24662724