



• **DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
5989/2023-CR.**

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO

Pasión DÁVILA

*Presidente de la comisión de
Trabajo y Seguridad Social*



¿CUÁL ES EL OBEJETIVO DE LA PROPUESTA DE LEY?

Modificar los artículos 3, 11, 21 y 23, así como la Incorporación de los numerales 6.6 y 6.7 en el artículo 6 y el literal k) del artículo 12 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo.

Con la finalidad de hacer precisiones en cuanto a la implementación y ejecución del teletrabajo en las entidades publicas y privadas.



¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo es una modalidad laboral en donde el empleado (teletrabajador) realiza sus funciones fuera de las instalaciones de la entidad empleadora y lo realiza desde un lugar elegido por el trabajador bajo varias condiciones digitales y de comunicación necesarias y de seguridad y salud en el trabajo, se caracteriza en utilizar las tecnologías de la información (TICS) en su máxima expresión.



EL TELETRABAJO EN EL PERÚ

En nuestro estado se ha empezado a regular la modalidad del teletrabajo desde el año 2013 cuando se promulga la Ley 30036 “ley que regula el teletrabajo”, la cual fue muy poco aplicada hasta el momento de su derogatoria.

Debido a la emergencia sanitaria por la Covid 19 , se optaron nuevas modalidades de trabajo a distancia entre ellas el trabajo remoto, que estuvo vigente desde marzo del 2020 hasta el 31 de mayo del 2023

Pero también, debido al impulso del uso de las TICs para el desarrollo del trabajo a consecuencia de la emergencia sanitaria por la COVID 19, se hacía ya no solo necesario, sino urgente modernizar y actualizar esta modalidad. Es así que entra en vigor el 11 de setiembre del 2022 la Ley 31572, vigente hasta el día de hoy.



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO REGULADO POR LEY 31572

Algunas de las principales características del teletrabajo son:

- Es Voluntario y en mutuo acuerdo de las partes (trabajador-empleador)
- Puede ser de manera total o parcial, así como puede ser indefinido o a plazo determinado
- Puede ser reversible
- Se tiene que cumplir con requisitos de conectividad, informáticas y de comunicación.
- Se tiene que cumplir los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo
- Se tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que realizan labores presenciales.



EL TELETRABAJO EN NUESTRO ESTADO POST COVID 19

Luego de la entrada en vigencia de la Ley 31572 en setiembre del 2022, la modalidad de teletrabajo fue acogida por las empresas y entidades del estado como una alternativa a las nuevas realidades que se vivían post Covid 19, incrementándose en gran numero a diferencia de su predecesora, la Ley 30036.

A mayo del 2023 se tenían mas de 220 mil trabajadores a nivel nacional que optaron por esta modalidad y el índice estaba en aumento.

Con el transcurrir del tiempo ha surgido la necesidad de precisar algunos puntos que fueron identificados como no muy claros o flojos en la aplicación del teletrabajo.



Modificaciones e incorporaciones Necesarias

- precisar que el tiempo perdido a causa de cortes en el suministro energía eléctrica o internet debidamente acreditado, no puede ser objeto de descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es objeto de recuperación posterior.
- establecer de manera clara que, en un eventual cambio de lugar de teletrabajo bajo la solicitud, potestad y libre elección del teletrabajador, se cumpla con garantizar el adecuado acceso a la conectividad y comunicación que es responsabilidad del teletrabajador y garantizar que se cumpla los estándares de seguridad y salud en el trabajo que es responsabilidad del empleador.
- precisar en el contrato o en el acuerdo de cambio de modalidad, las condiciones para el retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo desde casa, estableciendo las responsabilidades por parte del teletrabajador.



Modificaciones e incorporaciones Necesarias

- * precisar que durante la jornada de trabajo el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas particulares o privadas, así como ausentarse del lugar del teletrabajo de manera injustificada
- * precisar que entre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.



Sobre el Pedido de Opinión

A la fecha de la realización del presente estudio se ha recibido dos respuestas de pedidos de opinión

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 00240-2024-MTPE/4	01/02/24
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Oficio 000847-2023-SERVIR-PE	08/11/23

Se ha tomado en cuenta las observaciones planteadas de ambas respuestas y ha servido de insumo al momento de la redacción de la formula legal propuesta.



¿Por qué es importante aprobar la iniciativa legislativa?

Porque se hacía necesario incorporar precisiones a la norma actual en puntos donde no se percibía una adecuada claridad, para así prevenir y evitar futuras malas interpretaciones o incorrectas aplicaciones del teletrabajo, hechos que podrían causar controversias y conflictos en el desarrollo de la relación laboral individual entre trabajador y empleador.

TEXTO SUSTITUTORIO

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

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

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

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

(...)

11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada, el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el nuevo lugar habitual del teletrabajo.

TEXTO SUSTITUTORIO

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial, **durante la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de realizar actividades particulares o privadas, y de abandonar el lugar habitual de teletrabajo, el incumplimiento injustificado por omisión o acción de lo prescrito en el presente artículo constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de procedimiento disciplinario y posterior sanción según corresponda y la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.**

TEXTO SUSTITUTORIO

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo

(...)

23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, entre las cuales obligatoriamente deben establecerse los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada de trabajo.

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

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

TEXTO SUSTITUTORIO

Artículo 6. Derechos del teletrabajador

(...)

6.6. El tiempo perdido por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la energía eléctrica o internet debidamente acreditados, no puede ser objeto de descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es objeto de recuperación posterior.

6.7. El reglamento regula los derechos del teletrabajador

TEXTO SUSTITUTORIO

Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores

(...)

j) Establecer las condiciones del retiro de documentación confidencial de la oficina para realizar el teletrabajo fuera de las instalaciones de la entidad empleadora, especificado las responsabilidades del teletrabajador.

k) Otros que establezca el reglamento