Proyecto de Ley N°. 5408/2020-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

MANUEL AGUILAR ZAMORA

"Año de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de La Universalización de Salud"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
02 JUN 2020
RECIBIDO
Firma..... Hora.....

"NUEVA LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO"

Los congresistas que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **MANUEL AGUILAR ZAMORA**, ejerciendo el derecho que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22° - C 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

PROYECTO DE LEY

"NUEVA LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO"

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

Artículo 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

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", quien presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio, el mismo que puede estar ubicado en el territorio nacional o fuera del mismo.

Los servicios, en el caso del teletrabajo son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, mediante los cuales se reporta los mismos y a su vez el empleador ejerce el control y la supervisión de las labores del teletrabajador.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo, la provisión por el empleador o por el teletrabajador de los medios físicos, métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Artículo 3. Alcances de la presente ley

La presente ley se aplica tanto para el personal que labora en las entidades públicas y empresas privadas, sujetas a cualquier tipo de régimen, cuando así lo requieran sus necesidades.

Lpderecho.pe

Artículo 4. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador, tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos de los trabajadores bajo la modalidad presencial, cualquiera fuera el régimen laboral que se desarrolle en la actividad privada o pública. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Artículo 5. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos

Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador, aporta sus propios equipos o elementos de trabajo, no es obligación del empleador compensar los gastos, incluidos el servicio de telecomunicación.

Artículo 6. Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo

Las partes deben determinar el lugar donde el teletrabajador, realiza sus labores, el cual debe ser el domicilio del trabajador. Excepcionalmente, si las labores, por su naturaleza, son susceptibles de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Artículo 7. Del acuerdo para realizar teletrabajo

Las partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de ninguno de los derechos del teletrabajador, en especial, en su remuneración.

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de los servicios de presencial, a la de teletrabajo.

Asimismo, el teletrabajador 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.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

lpderecho.pe

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En caso que el empleador decida cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo o viceversa, se debe realizar previo aviso por escrito al teletrabajador o trabajador con una anticipación mínima de diez días hábiles.

Artículo 8. De la jornada laboral

El teletrabajo, puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en el centro laboral, con tiempos de trabajo fuera de ella. El tiempo de la jornada laboral, es la misma aplicable al del trabajador que presta el servicio presencial en el sector público o privado, siendo el máximo el establecido en la Constitución Política del Perú.

El empleador, debe implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo.

Si la naturaleza de las funciones del teletrabajador lo permite, las partes pueden pactar, que éste distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada.

El empleador puede establecer que el teletrabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo, lo que no puede darse en el caso que el teletrabajador se encuentra bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad como se desarrollen las labores.

Artículo 9. De la desconexión de la jornada laboral

El empleador debe respetar el derecho a desconexión del teletrabajador, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los telerabajadores.

Artículo 10. De las cláusulas adicionales a establecerse al momento de la contratación

En el caso de realizar teletrabajo, el contrato, debe definir adicionalmente los siguientes aspectos:

a) Especificar en el caso de la modalidad de teletrabajo, si es en forma total o parcial, o una fórmula combinada.

Independiente.pe

b) El domicilio del teletrabajador donde presta los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elija libremente dónde ejercer sus funciones.
c) El periodo, por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, el cual puede ser indefinido o por un tiempo determinado.
d) Los mecanismos de supervisión o control que utiliza el empleador respecto a los servicios que presta el teletrabajador.
e) La forma como se distribuye la jornada de teletrabajo.
f) El tiempo de desconexión.

Artículo 11. De la seguridad y salud en el teletrabajo

Las condiciones específicas de seguridad y salud en caso de teletrabajo, se sujetan a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador, debe comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que el lugar de trabajo debe cumplir, debiendo el teletrabajador velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, debe capacitar al teletrabajador, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

Artículo 12. De la concurrencia a las instalaciones

El teletrabajador, en cualquier momento puede acceder a las instalaciones de su centro de trabajo y, el empleador debe garantizar que pueda participar en las actividades de bienestar que se realicen.

Artículo 13. Del registro de los contratos

Los contratos que se suscriban bajo la modalidad de teletrabajo, bajo el régimen privado, deben inscribirse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien debe cumplir las funciones de supervisión que le asiste.

Artículo 14.- Del teletrabajo en casos especiales

Cuando se declare el Estado de Emergencia, en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación; las entidades públicas y las empresas privadas deben variar la modalidad presencial de sus trabajadores a la modalidad de teletrabajo; debiendo asegurar la prestación de los servicios básicos e indispensable, para lo cual determinará los trabajadores que deben prestar sus servicios, bajo la modalidad presencial; para el caso de la labor de estos trabajadores el empleador debe aprobar los protocolos de seguridad y salud.

lpderecho.pe

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. De la adecuación
Las entidades públicas o empresas privadas que a la entrada de la vigencia de la presente ley cuenten con teletrabajadores, deben ajustarse a los términos que se regulan en la misma.

SEGUNDA. Del teletrabajo en las entidades públicas
Las entidades públicas, deben implementar en forma obligatoria la modalidad de teletrabajo, en un porcentaje inicial no menor del 20 % del total de sus trabajadores, sujetos a cualquier tipo de régimen vigente, dicho porcentaje, debe incrementarse en forma anual, para lo cual el reglamento fija el porcentaje final, así como las excepciones para la aplicación del porcentaje inicial, estipulado en la presente ley.

TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado
La implementación del teletrabajo en las entidades del Estado 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. De las políticas públicas de teletrabajo
Créase una comisión multisectorial encargada de formular las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización, en un plazo de noventa (90) días naturales.

La comisión multisectorial está conformado por un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de Economía y Finanzas, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

La Secretaría Técnica estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que informará cada 30 días, de sus resultados a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

Mediante decreto supremo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puede ampliar los integrantes de la comisión multisectorial.

QUINTA. De los 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 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

SEXTA. Del fomento del acceso a internet y de los medios tecnológicos
Es obligación del Estado, el desarrollo de proyectos de inversión con el objeto de mejorar el servicio de telecomunicaciones y el servicio de electricidad, así como implementar programas de financiamiento para la adquisición de medios tecnológicos o informáticos, para la población.

SETIMA. Reglamentación
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, bajo responsabilidad mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el día siguiente de publicada la presente norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

UNICA. Derogación
Deróguese la Ley N° 30036 Ley que regula el teletrabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremos N°009-2015-TR.

POR TANTO:
Mando se publique y cumpla.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FABIAN DIAZ YESSY NELIDA FIR 45369316 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01/06/2020 19:01:34-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGUILAR ZAMORA Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/05/2020 19:52:41-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FABIAN DIAZ YESSY NELIDA FIR 45369316 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 01/06/2020 19:02:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROEL ALVA LUIS ANDRES FIR 42725375 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 31/05/2020 23:06:13-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: INGA SALES Leonardo FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 29/05/2020 15:03:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SALINAS LOPEZ Franco FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/05/2020 13:53:15-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GARCIA OVIEDO Paul Gabriel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 28/05/2020 21:43:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ BECERRA Jorge FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 01/06/2020 12:41:14-0500

Lpderecho.pe

EXPOSICION DE MOTIVOS

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona, el cual es concordante con el artículo 23° del mismo cuerpo normativo, que contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

A efecto de regular esta modalidad, se dictó la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), mediante las cuales, además, se ejerce la supervisión. Ley que disponía que era aplicable tanto a los trabajadores del sector privado como a los servidores civiles de las entidades públicas.

La referida, fue dictada tomando en cuenta la creciente e intensa inserción de las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades productivas de los empleadores y entidad públicas, y con el fin de regular las consecuencias que ello originaba en las relaciones laborales permitiendo garantizar el respeto de derechos constitucionales y laborales, así como niveles mínimos de protección a favor de las personas que se encontraban involucradas en esta modalidad de trabajo.

Posteriormente, la Ley N° 30036 fue reglamentada a través del Decreto Supremo N° 005-2015-TR, el cual en su exposición de motivos[1] hacía referencia a que: *"se ha estimado en el año 2013 que 883,117 trabajadores podrían ser considerados como teletrabajadores, lo que conformó el 5.6% del total de la PEA ocupada para el mismo año. Asimismo, tomando como referencia las experiencias comparadas de otros países, se ha estimado que esta población podría conformar las siguientes ocupaciones: empleados estadísticos y financieros, técnicos en administración, empleados de agencias de viajes, abogados, agentes técnicos de ventas, representantes de firmas comerciales, profesionales de la enseñanza, entre otros".*

Asimismo, la exposición de motivos, cita al estudio "Technology Landscape 2020" elaborado en ese año por encargo de la corporación multinacional Citrix, el cual precisa que para el 2020 uno de cada dos trabajadores realizará sus labores desde su casa o en algún otro lugar, pero no en una oficina a la que acuda todos los días con una jornada de trabajo'.

La ley N° 30036[2], propone en sus cinco artículos: primero, el objeto de la ley; segundo, definición del teletrabajo; tercero; reglas sobre el uso y cuidado de los equipos; cuarto, carácter voluntario y reversible del teletrabajo, y finalmente, cinco, derechos y obligaciones laborales.

---

[1] http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2015/Noviembre/03/EXP-DS-009-2015-TR.pdf
[2] https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/

En la segunda disposición complementaria final, de la Ley N° 30036, estableció un plazo de noventa 90 días hábiles de entrada en vigencia para que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, formule las políticas públicas referidas al teletrabajo. Lo anterior tiene la finalidad de garantizar su desarrollo y preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Para dicho cometido se estableció como necesidad la coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

A tal efecto, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MMP) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) firmaron un convenio interinstitucional para promover el teletrabajo para las personas con discapacidad. Al respecto, la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (Enedis), 2012, del Instituto Nacional de Estadística (INEI), en el Perú existe 1575 402 personas con algún tipo de discapacidad: 5.2% de la población total. En nuestro país, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) es la encargada de determinar la cuota para el teletrabajo en el sector público.

La Ley dispuso su reglamentación la cual se aprobó por Decreto Supremo 017-2015-TR. El Reglamento prevé disposiciones comunes, aplicables al sector público y privado, así como disposiciones especiales aplicables únicamente a las entidades públicas. Adicionalmente, se prevén otro tipo de disposiciones, entre las cuales, se establecen reglas que favorecen la aplicación de la modalidad de teletrabajo a determinados sectores de la población (madres de familia, personas discapacitadas, etc.). Asimismo, entre otras disposiciones, el Reglamento desarrolla nuevos supuestos de infracciones laborales relacionadas al teletrabajo.

Desde que se aprobó la Ley N° 30036 Ley de Teletrabajo hasta la fecha, se tiene que las tecnologías de información y las comunicaciones (TIC), se han constituido en un medio indispensable para el desarrollo de los países. Por ello es que se ha intensificado su aplicación en los ámbitos privado y público. En el Perú, por ejemplo, se ha regulado como política pública el desarrollo y aplicación de las TIC, la cual es transversal a todas las políticas públicas que se formulan para la solución de los problemas de diversa índole que aquejan a los ciudadanos, particularmente a las poblaciones vulnerables. Uno de ellos es el acceso al trabajo necesario para satisfacer otros derechos humanos y para gozar una vida digna. Por ello, corresponde a los Estados, que tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo, generar oportunidades laborales sin discriminación y a las cuales se pueda acceder libremente.

Tenemos que el teletrabajo, en la actualidad viene aplicándose exitosamente en diversos países, dadas sus ventajas para el teletrabajador, así como para la empresa y la sociedad.

El teletrabajo, como se sabe, es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja. Permite que los ciudadanos, especialmente aquellos que conforman poblaciones vulnerables, y las empresas tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y productividad, respectivamente.

Así también, el teletrabajo constituye una opción laboral que promueve y brinda protección a los derechos fundamentales (vida, salud, educación, entre otros), ya que permite crear fuentes de trabajo. Por ello, los Estados deben garantizar su desarrollo y uso.

Francisco Ortiz Chaparro afirma que[3] "*La actividad se desarrolla para una empresa o institución (un empleador) sin acudir al centro de trabajo tradicional. A la empresa. A «la oficina». En este planteamiento no hacemos cuestión del lugar donde se realice ese trabajo y que no sea el tradicional: el domicilio, el telecentro, el propio vehículo en que el teletrabajador se traslada para visitar clientes, etcétera. Simplemente, se realiza fuera de los contornos inmediatos del lugar en que se evalúan sus resultados. Además, el empleador no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del trabajador*".

En este punto es importante recoger lo que señala, el artículo *"Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas"*, citado anteriormente en cuanto a las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, ya que en nuestro ordenamiento ambas figuras se encuentran separadas.

> *"Así el trabajo a domicilio, de uso más frecuente en actividades manuales, está regulada en el artículo 155 del Decreto Legislativo 728, Ley del Fomento del Empleo:*
>
> *Artículo 155.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por ésta, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.*

En el caso del trabajo a domicilio regulado por el D.Leg. N° 728, no se hace mención expresa al uso de las TIC como la Ley 30036 que regula el teletrabajo. Ambas son especies del trabajo a la distancia. El uso de las TIC caracteriza al teletrabajo, mientras que el trabajo a domicilio se basa en actividades

[3] http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

manuales. Es la preparación del trabajador lo que diferencia también a dichas modalidades de trabajo.

Un aspecto importante para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, es el referido al acceso al servicio de internet en nuestro país, al respecto citaremos lo señalado por el profesor Rosendo Ramírez[4], quien señala que:

> *"según información del censo 2017 del INEI, encontramos que algunos hogares acceden al servicio de internet a través de los teléfonos celulares que tienen ese servicio. La mayor proporción de hogares no tienen acceso a una computadora ni acceso al servicio de internet, por lo que en estos hogares, la aplicación del trabajo remoto y la educación virtual será un reto importante.*
>
> *Asimismo, los hogares en los distritos de San Juan de Lurigancho (50,3% de hogares que tienen acceso a la electricidad), Ate (46,9%), San Martín de Porres (35,1%), Comas (43,4%), Villa María del Triunfo (50,4%) y Villa El Salvador (47,8%) no tienen acceso a una computadora, laptop o tablet ni tampoco tienen acceso a internet. A nivel distrital de Lima, 802 104 hogares se encuentran en esta situación (42,7% de los hogares que tienen acceso a la electricidad).*
>
> *Si analizamos la información sobre los hogares en los sectores urbanos que tienen acceso a la electricidad pero que no cuentan con una computadora, laptop o tablet ni acceso al servicio de internet, se encuentra que las regiones con esa falta de equipamiento en los hogares son, Lima (39,7% de hogares que tienen acceso a la electricidad), Piura (64,1%), La Libertad (52,5%), Arequipa (48,4%), Junín (60,1%) Lambayeque (52,3%).*

Como se puede apreciar, resulta importante que el Estado trabaje en dotar a las familias tanto de electricidad como de servicios de internet.

En la actualidad, habiendo enfrentado la pandemia del COVID19, se ha visto la necesidad de reforzar la figura del teletrabajo, la cual dado los efectos de dicho virus que permanecerá en nuestro país, resulta necesario que ésta figura del teletrabajo, sea adoptada por la mayoría de entidades públicas y empresas privadas; para ello resulta indispensable enfocarse en mejorar la normativa actual.

Asimismo, el gobierno requiere realizar una focalización para tener la información por cada hogar, de las principales actividades económicas que realizan sus miembros, para tener una aproximación sobre la cantidad de trabajadores que podrían realizar trabajo remoto, no todos los trabajos pueden realizarse en forma remota.

---

[4] https://www.linkedin.com/posts/rosendo-ramirez-162a9086_condiciones-habilitantes-para-el-trabajo-activity-6659162334587604992-yxls

Lpderecho.pe

Para efectos de asegurar la implementación de la modalidad de teletrabajo, como lo señalada el profesor Rosendo Ramírez en su artículo,... *"debe asegurar a través de los operadores del servicio de telecomunicaciones que la infraestructura de telecomunicaciones permita trabajar con un ancho de banda que albergue a más usuarios al mismo tiempo accediendo a la red con una velocidad adecuada para descargar y subir información en los diversos formatos como videos, documentos de oficina, entre otro tipo de información. Debe analizar la posibilidad de brindar facilidades al financiamiento de los hogares para la compra de las computadoras*[5]*."*

Otro aspecto, importante citar para el desarrollo del teletrabajo, es el referente a la mejora de la contratación del servicio de internet fijo.

La industria de las telecomunicaciones también debe brindar las facilidades para que los hogares puedan contratar el servicio de internet sin estar empaquetado con otros servicios como la telefonía fija y/o la televisión por cable. De acuerdo a Osiptel, en el 2018 el 57,7% de los hogares tenían acceso a la televisión por cable, internet y telefonía fija sin estar empaquetado. Así el 26,4% de los hogares contrataron el servicio fijo de telecomunicaciones en la modalidad empaquetada porque no podían contratar en forma individual. El 22,9% perciben un ahorro en el pago de los servicios y 15,3% por los menores costos de transacción (facilidad de pago).

Asimismo, la presente iniciativa toma en consideración lo referente a los beneficios del teletrabajo que se extienden al teletrabajador, empleador y a la sociedad en general. Contribuyen a la mejor calidad de vida de las personas.

Evita conflictos, gastos adicionales y estrés por desplazamiento al centro laboral. De igual forma, quienes cuentan con vehículo ven con preocupación la afectación de su economía por la adquisición de gasolina y otros combustibles que contaminan el medio ambiente. Por el contrario, el teletrabajo contribuye al ahorro de tiempo, dinero, protección de la salud y del medio ambiente.

El teletrabajo contribuye al fortalecimiento de la familia al permitir que el teletrabajador comparta más tiempo con ella. Esto dependerá, claro está, de la organización de sus tiempos. El estrechamiento de los lazos familiares que contribuye al desarrollo integral de los hijos.

Para la empresa y para las entidades del Estado, el teletrabajo permite ahorrar gastos (infraestructura, agua, luz, refrigerio) y el mejor cumplimiento de sus objetivos y funciones, acorde con los tiempos actuales en el que se promueve y regula sobre el uso de las TIC. Se incrementa la productividad de las empresas, las cuales se encuentran satisfechas con los logros en los que el teletrabajador ha sido partícipe.

[5] https://www.linkedin.com/posts/rosendo-ramirez-162a9086_condiciones-habilitantes-para-el-trabajo-activity-6659162334587604992-yxls

La presente iniciativa, permitirá que el trabajador aporte sus propios medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (PC, laptop, servicios de Internet, etc.), y la obligación de la empresa solo sería para cubrir los gastos adicionales que genere el uso de estos equipos. Por ejemplo, en caso se requiera pagar más por un plan de mayor velocidad de Internet al que ya tiene el trabajador; pero si no se requiere de un plan de Internet mayor, entonces el empleador no cubriría ese gasto.

Respecto a las normas de seguridad y salud, se buscará que el cumplimiento del deber de prevención aplicará solo para el lugar habitual del teletrabajo. El teletrabajo estaría enfocado a realizarse en el domicilio, y ya no en ambientes como restaurantes o cafeterías. Asimismo, la responsabilidad de su cumplimiento recaería en el trabajador y ya no en la entidad pública o privada, la cual solo tendría que capacitar al trabajador sobre las adecuadas condiciones en que debe laborar en su domicilio. La empresa ya no tendría que realizar una supervisión constante de las condiciones de trabajo en el domicilio.

En cuanto a los horarios de trabajo, las partes podrían acordar que el teletrabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando la jornada máxima y el descanso semanal.

También se establece el denominado "derecho de desconexión" del trabajador, de al menos ocho horas diarias. El derecho de desconexión también se aplicará durante los días de descanso semanal, feriados no laborables, vacaciones, licencias y otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legislativa busca adecuar la normativa existente que regula el teletrabajo como es la Ley N°30036, a las necesidades de hoy en nuestro país, a fin de implementar la modalidad de teletrabajo, como una opción obligatoria por la que deben apostar las entidades públicas y privadas en forma paulatina, la presente propuesta legislativa, deroga la Ley N° 30036, por lo que debe emitirse un nuevo reglamento.

ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no irroga gastos adicionales al Estado en la medida que busca, implementar la modalidad del teletrabajo como una alternativa que traerá los beneficios siguientes:

- Autonomía para los teletrabajadores.
- Ahorro en desplazamientos de los teletrabajadores.
- Mejorará la opinión del trabajador respecto a la entidad pública o empresa privada.
- Puede aumentar la productividad.

Lpderecho.pe

- Reduce costes en infraestructura.
- Permite integrar a personas con discapacidad.
- Atrae más talento.

RELACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de ley tiene relación directa la siguiente Política de Estado y Agenda Legislativa del Acuerdo Nacional 2002-2021, referida a la Equidad y Justicia Social, dentro de la política específica que asegura el acceso al empleo pleno, digno y productivo.

Lpderecho.pe