

Proyecto de Ley N° **6038/2020-CR**

**PROYECTO DE LEY SOBRE
DERECHOS EN EL CONTEXTO
DIGITAL PARA TELETRABAJO-
DESCONEXIÓN DIGITAL**



PROYECTO DE LEY

La señora congresista de la República **MARÍA TERESA CABRERA VEGA**, integrante del Grupo Parlamentario Podemos Perú, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 22 literal c) y los artículos 74, 75 y 76 inciso 2) del Reglamento del Congreso de la República; propone la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente

**PROYECTO DE LEY SOBRE DERECHOS EN EL CONTEXTO DIGITAL
PARA TELETRABAJO-DESCONEXIÓN DIGITAL**

Artículo 1.- Incorporación del artículo 53-A de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y modificación del artículo 5 de la Ley de Teletrabajo (N° 30036)

Incorpórense los incisos 5.1 y 5.2 a la Ley de Teletrabajo (Ley N° 30036) en los siguientes términos:

5.1. Derecho a la desconexión digital, es el derecho a no ser contactado y a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos mediante los cuales se realiza el teletrabajo, fuera de la jornada laboral y durante los periodos de licencia. El empleador respetará el derecho a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual los teletrabajadores no estarán

obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera del horario de trabajo.

5.2. Derecho a la flexibilidad del horario de trabajo en circunstancias especiales, cuando el teletrabajador tenga bajo su cuidado a personas en condiciones de especial vulnerabilidad que convivan con éste podrá señalar jornadas laborales que compatibilicen con sus necesidades. Este derecho se ejercerá siempre que se cumpla con la debida acreditación, asimismo en el reglamento de la presente ley se establecen los otros derechos de los teletrabajadores.

Artículo 2.- Modifíquese el Decreto de Urgencia N° 26-2020, Título II, referido al Trabajo remoto en los siguientes términos:

Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto

(...)

17.3. El trabajador tiene el derecho a la desconexión digital y a la flexibilidad de su horario de trabajo reconocido en la Ley N° 30036.

Artículo 19.- Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como los de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios o indispensables para la prestación de servicios serán proporcionados por el empleador como se señala en la Ley N° 30036 (Ley de Teletrabajo) y en su reglamento (Decreto supremo N° 017-2015-TR). Si el empleador no cumpliera con proporcionar los materiales o equipos necesarios para que el trabajador pueda realizar su actividad laboral este puede considerar la adquisición del equipo de trabajo correspondiente; el gasto realizado para este fin será compensado de forma equivalente a las horas laborales pendientes de compensación mediante la presentación de los comprobantes de pago respectivos.

Lima, 19 de agosto de 2020



Jose L...

Carlos A. Amador

Daniel Urzuti

Orestes Sanchez

VOCERO PP

WISTELLPE ASTILLIO OJILA

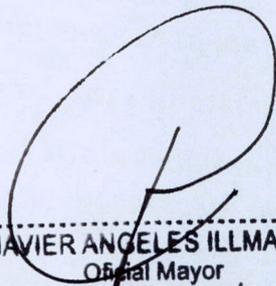
Robinson Cupic R.

Cecilia Govea R.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 3 de AGOSTO del 20 20

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 6038 para su
estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de
**TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL.**



JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



MARIA TERESA CABRERA VEGA
Congresista de la República

I. Exposición de motivos

1.1. Introducción del derecho a la desconexión digital y al de la flexibilidad del horario de trabajo en circunstancias especiales

El teletrabajo a diferencia de otras formas de trabajo a distancia se caracteriza porque “las personas trabajadoras utilizan «las tecnologías de la información», «que permiten la inmediatez en la comunicación y en la remisión y supervisión o control de los trabajos realizados, pese a la distancia física entre trabajador y empresa”¹, de igual forma, otro de su rasgo peculiar es que puede “prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo “on line”) ... a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional”².

A nivel europeo tiene una adecuada regulación pues se la define como “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 la actividad laboral que podría ser realizada igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”³.

En nuestro país se regula como modalidad especial de prestación de servicios desde el quince de mayo de dos mil trece. La Ley de Teletrabajo está conformada por 5 artículos y disposiciones complementarias. Es importante señalar que estructuralmente presenta deficiencias, pues en el artículo 5, que regula los derechos y obligaciones laborales no existe una enumeración de estos, sino, por el contrario, son establecidos en el reglamento, lo que conlleva a deficiencias de técnica legislativa pues no podrían modificarse mediante ley. Ahora, frente a esta deficiencia y debido a la circunstancia actual de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que ha conllevado a la imposición de medidas como la limitación de la libertad de circulación de las personas, el distanciamiento social y laboral para evitar el contagio y la propagación del virus, convierte al teletrabajo como la única forma posible de supervivencia del ejercicio laboral en el sector productivo de nuestro país. Más aún cuando el Perú se convierte en uno de los principales afectados por las consecuencias catastróficas de la pandemia. Estas exigencias sociales ameritan la necesaria incorporación de derechos que defiendan las condiciones mínimas de progreso social, económico y el bienestar para el trabajador. Resulta importante mencionar que el Perú no ha suscrito el Convenio sobre el Trabajo a domicilio (C177) promovido por la Organización Internacional del Trabajo, en este se estipula que los derechos de los trabajadores ordinarios como el de los teletrabajadores “en la

¹ Rodríguez Pastor, G., Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación, 2020, Tirant lo Blanch, p.47.

² *Ibid.*

³ Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de la Unión Europea, 16 de julio de 2002.

medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa"⁴. Es decir, para la OIT existe una equiparación, cuando sea posible, entre las funciones que son realizadas por los teletrabajadores y los trabajadores ordinarios lo que conllevaría a que las legislaciones laborales las orienten de esta manera, evitando el perjuicio de considerarlas a estas dos formas de trabajo de manera desigual y hasta contraria a los derechos laborales, como ha sido desarrollada la figura del trabajo remoto. Son las nuevas tecnologías las que servirán como medio para paliar las consecuencias nefastas de las enfermedades del futuro, es por esto que se debe reconocer su papel de primer orden en la configuración de la sociedad. Es así que teniendo en cuenta lo anterior, considero que el ordenamiento jurídico peruano, en materia laboral, carece de figuras de esta naturaleza, por lo tanto, la situación amerita la incorporación de artículos acordes a los tiempos actuales que busquen resguardar las conquistas laborales en el contexto de las nuevas tecnologías. Tomando como referencia el ámbito regional del derecho comparado los países de Argentina y Chile han seguido este rumbo en su Ley N° 21.220 y N° 20.744⁵, respectivamente, ambas legislaciones reconocen el denominado derecho a la desconexión digital y, en Argentina, se ha dado el derecho a la tareas de cuidados. El derecho a la desconexión, en la fórmula legislativa propuesta, establece el supuesto bajo el cual el teletrabajador no podrá ser comunicado por su jefe inmediato después de haber finalizado la jornada laboral y en los supuestos de licencias, de igual forma se considera que así exista una intención de comunicarse por parte del empleador, el teletrabajador no tendrá la obligación de contestar. De igual forma, también se busca incluir el derecho a la flexibilidad del horario de trabajo en circunstancias especiales, que regula el supuesto de la existencia de familiares o personas con especial vulnerabilidad del trabajador que vivan con este obligándolo a compatibilizar sus funciones laborales con el cuidado de estos.

1.2. Modificación del artículo 17 y 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 referido al Trabajo remoto

El artículo 17 sobre la aplicación del trabajo remoto del Decreto de Urgencia N° 026-2020 estipula un conjunto de obligaciones del trabajador mas no prescribe derechos a favor de este, es por esto que se convierte en una medida apremiante su modificación. Debido a esto propongo la inclusión de derechos que sean acordes a las necesidades del trabajador remoto estos son la desconexión digital

⁴ Artículo 4 del Convenio sobre el Trabajo a domicilio, 1996 (C177). La igualdad señalada en el inciso 2 del mencionado Convenio debe ser con respecto: La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

⁵ La Ley N° 27.555, Ley de Teletrabajo, entrará en vigencia después de 90 días posteriores a la finalización del estado de emergencia en Argentina.

y la flexibilidad del horario de trabajo, ambos que se pretende reconocer como derechos a los teletrabajadores. Teletrabajo y trabajo remoto son sustancialmente lo mismo esto se verifica al contrastar el Título II del Decreto de Urgencia N° 26-2020 y la Ley N° 30036, es importante también indicar que en el artículo 15⁶ del Reglamento de la Ley de Teletrabajo (Decreto Supremo N° 009-2015-TR) establece la opción de la aplicación del Teletrabajo en situaciones excepcionales por lo que la única forma de justificar la introducción del trabajo remoto es el recorte de derechos y el costo respectivo que conlleva para que puedan implementarse favoreciendo principalmente al empleador. Se propone también la modificación del artículo 19, del Decreto de Urgencia N° 26-2020, Equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto, donde se incorporan como supuesto el caso en que el empleador no proporcione los materiales o medios para la realización del ejercicio laboral del trabajador, se habilita, entonces, la opción de que el gasto en la compra pueda ser resarcido mediante la compensación equivalente de las horas laborales a través de la presentación de los comprobantes de pago respectivos. Este es un derecho que también es reconocido a los teletrabajadores pero que la injusticia los termina privando de su ejercicio a quienes realizan, en la práctica, la misma función.

II. Derecho comparado

Argentina⁷

Proyecto de Ley aprobado por la cámara de Senadores y Diputados

Régimen legal del contrato de teletrabajo

Artículo 5°.- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias.

No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión,

⁶ Artículo 15.- Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo. Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos: a) En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo. b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se pueda realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo. c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.

⁷ Ley N° 27.555, Ley de Teletrabajo, entrará en vigencia después de 90 días posteriores a la finalización del estado de emergencia en Argentina.

represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la Ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Chile

Ley N° 21.2207

Código de Trabajo

Artículo 152 quáter J.-

(...)

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador 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 de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

(...)

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

II. Análisis costo-beneficio

El presente Proyecto de Ley no genera costos para su implementación, pues a través de una modificación legislativa se realizarían los cambios propuestos. Es importante los beneficios que generarían para los trabajadores de nuestro país pues se reconocerían derechos que no han tenido un precedente anteriormente, más aun en el contexto actual donde imperan las nuevas tecnologías. El derecho a la desconexión digital y a la flexibilidad del horario de trabajo encuentran sus raíces en el derecho a la jornada laboral de ocho horas dado que durante este lapso es el tiempo específico y necesario en donde se realiza la actividad laboral, después de este se entiende que no existe una exigencia de comunicación con el empleador, de la misma forma, cuando se solicita un permiso personal para atender a un familiar que se encuentre mal de salud.

III. Efectos de la propuesta legislativa en la legislación nacional

En cuanto a su relación con otras normas del ordenamiento jurídico se indica que para la presente modificación existen insuficiencias de la técnica legislativa pues regula en el reglamento de la ley, derechos y obligaciones, que no deberían estar incluidas, como se ha planteado en el número II. Es así que la modificación propuesta subsanará estas limitaciones pues cambiará de ubicación sistemática la normativa de los derechos de los teletrabajadores desde un reglamento hacia una ley, lugar pertinente pues estos son atribuciones de la persona que solo el rango legal debería impartirlas.

