



DANIEL OSEDA YUCRA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia



PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA SUPERVISIÓN ADECUADA DE LA JORNADA LABORAL EN EL TELETRABAJO

El congresista de la República, DANIEL OSEDA YUCRA, integrante del grupo parlamentario Frente Popular Agrícola FIA del Perú, FREPAP, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa reconocido en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y, en concordancia con los artículos 22 inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA SUPERVISIÓN ADECUADA DE LA JORNADA LABORAL EN EL TELETRABAJO

Artículo 1. Modificación de La Ley 30036

Modifícase el artículo 5 de la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

El empleador, en todos los supuestos, está obligado a respetar las jornadas máximas de trabajo que estipulan la Constitución y la ley. El órgano competente de fiscalización laboral estatal tiene la responsabilidad de diseñar y ejecutar los mecanismos de control adecuados a fin de sancionar e imponer las respectivas acciones correctivas.

Artículo 2. Incorporación de disposición complementaria final en la Ley 30036

Incorpórase la quinta disposición complementaria final a la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, con el siguiente texto:

“QUINTA. Reglamentación de normas de supervisión

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecúa la reglamentación de la presente ley en un plazo máximo de treinta (30)

días hábiles desde su vigencia, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 5°.

Lima, febrero de 2021.



Firmado digitalmente por:
OSEDA YUCRA DANIEL FIR
43782724 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 09:58:32-0500

ANIEL OSEDA YUCRA

Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
RUBIO GARIZA Richard FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 11:50:33-0500



Firmado digitalmente por:
NUÑEZ MARREROS JESUS DEL
CARMEN FIR 18884108 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 18/03/2021 13:25:18-0500



Firmado digitalmente por:
RETAWOZO LEZAMA MARIA
CRISTINA FIR 41854380 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 10:37:07-0500



Firmado digitalmente por:
PINEDA SANTOS Isaías FAU
20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 12:16:46-0500



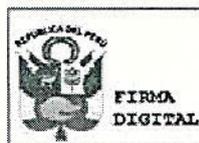
Firmado digitalmente por:
BENITES AGURTO ALFREDO
FIR 42930310 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 12:35:34-0500



Firmado digitalmente por:
CAYGUARAY GAMBINI Luz
Milagros FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 15:00:36-0500



Firmado digitalmente por:
RAYME MARIN Alcides FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 15:19:59-0500



Firmado digitalmente por:
GUTARRA RAMOS Robledo Noe
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/03/2021 15:34:50-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima,22...de...MARZO.....del 20-21.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 7371, para su
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



.....
YON JAVIER PÉREZ PAREDES
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa responde a una problemática actual sobre la que existe un vacío normativo, que es preciso atender. Con la pandemia y el estado de emergencia, muchos trabajadores en la actualidad realizan sus labores desde casa o fuera de la oficina. El teletrabajo, en gran parte, ha desplazado a la labor presencial en muchos ámbitos.

Si bien nos encontramos ante una realidad particular, muy lamentable por supuesto, no podríamos afirmar que, con la disminución de contagios o la próxima efectividad de las vacunas en su aplicación masiva, los peruanos veremos retornar el trabajo presencial de modo regular. Se puede afirmar que el teletrabajo o las modalidades que se reconocen sobre la realización de las labores fuera de las oficinas que brindan los empleadores, es un modo de trabajo que ha llegado para quedarse.

Ciertamente, en muchos centros de trabajo, ya sea de naturaleza pública o privada, se han implementado medidas para resguardar la salud de los trabajadores, disponiendo que los trabajadores no asistan de modo presencial y entreguen los encargos desde plataformas virtuales o mediante internet. La duración prolongada del estado de emergencia sanitaria ha permitido que muchas entidades hayan adecuado las labores a la nueva modalidad, al punto que se puede reconocer que esta forma de trabajo puede continuar sin mayores inconvenientes en lo sucesivo. Incluso, se pueden identificar ventajas ciertas, tanto para el empleador como para el trabajador.

En efecto, el trabajador al estar en casa puede pasar más tiempo en familia, tomar descansos intermedios (que pueden mejorar la productividad) e incluso ahorrarse dinero y estrés por razón de no tener que movilizarse a su centro de labores (con el

tráfico y las horas que ello demanda) ni gastar en comida fuera del hogar. Por parte del empleador, el ahorro de costos también puede resultar significativo: ahorro de energía eléctrica, disminución en el pago de servicios, ahorro de gastos en limpieza y personal para esta acción, ahorro en seguridad, ahorro de materiales (como papel, lapicero, impresora, etc.), entre otros.

Entonces, es perfectamente posible identificar posibilidades positivas para ambas partes de la relación laboral. No obstante, no podemos apartarnos de la realidad, siendo necesario también identificar los problemas que se presentan. El trabajo desde casa, por lo menos en el Perú, también ha comprendido y está comprendiendo situaciones de excesos en desventaja de los trabajadores. Nos referimos, sobre todo, a la falta de consideración por parte de los empleadores de respetar los horarios de trabajo que regulan la Constitución y la ley.

De acuerdo con nuestra norma fundamental, la jornada máxima laboral diaria debe ser de ocho horas y la jornada semanal de 48 horas. La normativa sobre la materia regula que el exceso debe contar con el consentimiento de los trabajadores y, de ocurrir esto, se tiene que abonar el pago de horas extras, que tiene, lógicamente la asignación de un pago adicional progresivo. Pero, además, en el caso de que se trabaje durante horarios nocturnos o de madrugada también existe normativa que impone a los empleadores un pago diferenciado que reconoce el esfuerzo mayor por la labor desempeñada.

Así las cosas, nos preguntamos ¿acaso desde casa se están respetando las reglas anotadas? No podríamos afirmar que existe una generalización de abusos en este ámbito, pero sí podemos identificar casos y denuncias de trabajadores que manifiestan que, al no acudir al trabajo y hacerlo desde casa, los empleadores tienden a requerir de sus servicios durante el día de modo indiscriminado. Es decir, que desconocen no solo las horas de labor, sino también los horarios para disponer encargos; lo que hace que muchos trabajadores laboren hasta altas horas de la

noche o de madrugada, en razón de que los empleadores o jefes asignan tareas a horas inadecuadas.

Ante ello, debemos decir que, en la medida de que se trata de derechos laborales, es un asunto que no puede ser desatendido. Es una problemática efectiva y el Estado, en el marco de sus competencias, tiene que brindar una respuesta suficiente para revertir la situación y generar medidas correctivas. En tal entendido, es necesario poner énfasis en los mecanismos de control que tiene el sector laboral para proteger a los trabajadores frente a atropellos contra sus derechos.

La Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, establece en su artículo 5: *“El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada”*. Con esto, deberíamos entender que, ante cualquier vulneración de derechos, se puede acudir a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a fin de que actúe para corregir lo propio. Ciertamente, de conformidad con las funciones de Sunafil, esta entidad se encarga de supervisar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo ¿podemos tener la certeza de que en la actualidad Sunafil tiene las herramientas necesarias para fiscalizar excesos en las jornadas laborales de los trabajadores comprendidos en la Ley del Teletrabajo? La respuesta es, evidentemente, negativa.

Si revisamos el Reglamento de la Ley 30036, Decreto Supremo 017-2015-TR, no existe una regulación específica que establezca los mecanismos para que Sunafil realice un monitoreo adecuado al cumplimiento de la ley en materia de jornada laboral máxima en el campo del teletrabajo. Creemos que este tipo de regulación debe ser una norma técnica que desarrolle el sector especializado con el presupuesto que debida y oportunamente asigne o disponga; no obstante, es necesario establecer la obligación legal para que esta tarea tenga eficacia y no sea, como hasta ahora, una mera norma simbólica de cumplimiento incierto.

Precisamente, para dar respuesta a dicha contradicción, la presente iniciativa legislativa propone modificar el artículo 5 de la Ley 30036, incorporando un segundo párrafo, en el sentido de que el empleador, en todos los supuestos, está obligado a respetar las jornadas máximas de trabajo que estipulan la Constitución y la ley, mientras que el órgano competente de fiscalización laboral estatal tiene la responsabilidad de diseñar y ejecutar los mecanismos de control adecuados a fin de sancionar e imponer las respectivas acciones correctivas. Es decir, se establece una obligación determinada respecto de la protección del derecho a la jornada laboral máxima que tienen los trabajadores por mandato constitucional (artículo 25 de la carta política fundamental).

Asimismo, en tanto es necesario tener certeza de la ejecución de la responsabilidad anotada, se ha previsto incorporar una disposición complementaria final a la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, con el fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecúe la reglamentación respectiva en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde la vigencia de la ley.

En los términos expuestos, lo que se busca con la presente iniciativa es otorgar una habilitación legal para que la autoridad en materia laboral implemente en un tiempo cierto, pero prioritario, las medidas efectivas para que se empiece a supervisar adecuadamente el cumplimiento de la normativa vigente sobre la jornada laboral máxima en el ámbito del desarrollo del teletrabajo.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley establece la modificación del artículo 5 de la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, incorporando un segundo párrafo, en el sentido de que el empleador, en todos los supuestos, está obligado a respetar las jornadas máximas

de trabajo que estipulan la Constitución y la ley, mientras que el órgano competente de fiscalización laboral estatal tiene la responsabilidad de diseñar y ejecutar los mecanismos de control adecuados a fin de sancionar e imponer las respectivas acciones correctivas.

Además, se incorpora una quinta disposición complementaria final a la citada ley, con la finalidad de que el sector Trabajo y Promoción del Empleo adecúe la reglamentación respectiva en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde la vigencia de la ley.

ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

1. Identificación de grupos de interés o actores

- a) El Estado
- b) Los trabajadores
- d) Los empleadores
- e) La sociedad

2. Impactos positivos y negativos por actor

El Estado	
BENEFICIO	COSTO
<ul style="list-style-type: none"> • Al tener una norma que precisa la obligación del Estado en implementar medidas para la supervisión laboral en el ámbito del teletrabajo, se genera el adecuado fortalecimiento de las políticas públicas en materia de protección de derechos, como el trabajo. Un Estado eficiente para proteger los derechos de sus ciudadanos está en mejores condiciones de imponer su autoridad y legitimidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno.



<ul style="list-style-type: none">Asimismo, la presente iniciativa legislativa, por su naturaleza, no genera ningún gasto adicional al presupuesto público.	
---	--

Los trabajadores	
BENEFICIO <ul style="list-style-type: none">Los trabajadores que hacen teletrabajo verán reforzados sus derechos. Al tener la garantía de protección para cumplir la ley en el ámbito del respeto de las jornadas legales máximas de labor, podrán ejercer sus demás derechos en los espacios de tiempo libres. Del mismo modo, verán reducidos el estrés y la sobrecarga laboral que tiene incidencia negativa en su salud y en sus relaciones familiares y sociales.	COSTO <ul style="list-style-type: none">Ninguno.

Los empleadores	
BENEFICIO <ul style="list-style-type: none">Los teletrabajadores que cumplen jornadas de trabajo de acuerdo a ley se encuentran en mejor predisposición para realizar las tareas laborales con eficiencia. Un trabajador sin estrés y sin la sensación de que se abusa de sus derechos, está en condiciones adecuadas para mejorar su productividad y sentirse más identificado con su empleador o con la entidad de la que depende.	COSTO <ul style="list-style-type: none">Ninguno.

La sociedad	
BENEFICIO	COSTO
<ul style="list-style-type: none"> • La regulación eficiente para la protección de derechos de los ciudadanos es un beneficio directo para la sociedad. La mejora en el ejercicio y garantía de los derechos sociales tiene un impacto directo positivo en la mejora del desarrollo humano de la sociedad. Trabajar en condiciones adecuadas al Estado de Derecho genera incentivos para promover ciudadanos responsables y motivados para cumplir la ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno.

VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de ley guarda correspondencia con el Acuerdo Nacional, que considera como parte de las Políticas de Estado la promoción del “Acceso al empleo pleno, digno y productivo” comprometiéndose a “mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Asimismo, se compromete a fomentar el ahorro, la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible”. Finalmente, debe considerarse que el Estado fomenta y tiene el compromiso de promover las mejores condiciones de trabajo y proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Lima, febrero de 2021.