



Carta N° 42– 2022/GG/COMEXPERU

Miraflores, 3 de febrero de 2022

Congresista

FLAVIO CRUZ MAMANI

Presidente de la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología

Congreso de la República

Presente.-

Ref.: Proyecto de Ley N° 1046/2021-CR

De nuestra consideración:

Por la presente carta es grato saludarle y dirigirnos a usted a nombre de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú – ComexPerú, una organización privada que busca contribuir en la implementación de políticas públicas, con una visión de defensa de principios (libre empresa, libre comercio y promoción de la inversión privada) por sobre intereses particulares, teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida del ciudadano. Nuestro trabajo se basa en análisis objetivos, rigurosos y sólida evidencia técnica. Desde ComexPerú nos ponemos a su disposición para aportar en los temas y proyectos que se vean en su Comisión.

En esta oportunidad, hacemos de su conocimiento la posición de ComexPerú sobre el proyecto de ley de la referencia (en adelante, “el Proyecto”), mediante el cual se propone un nuevo marco legal de teletrabajo, actualizado según las tendencias del mercado laboral y que busca fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida, en línea con lo planteado por el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030.¹

Al respecto, quisiéramos saludar la iniciativa legislativa. Consideramos que resulta de suma importancia, más aún en tiempos de reactivación económica, que la regulación del teletrabajo se adecúe a la realidad y promueva el uso de esta modalidad, propiciando un incremento en la productividad y competitividad.

En este sentido, lo propuesto en el Proyecto introduce mejoras importantes a la regulación existente, con el objetivo de generar eficiencias en el mercado laboral peruano, poniendo énfasis en el trabajador, en forma particular, y en grupos considerados vulnerables, como los discapacitados.

Sin perjuicio de lo anterior, quisiéramos hacer énfasis en las siguientes consideraciones:

¹ Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. 2019. Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030.



1. Uniformiza la aplicación de la regulación del teletrabajo:

Un primer aspecto a resaltar del Proyecto es que busca enmendar uno de los errores cometidos por la anterior Ley de Teletrabajo. Así, en lugar de determinar cuáles son los regímenes laborales del sector público compatibles con esta modalidad, el Proyecto busca que sus disposiciones se apliquen tanto al sector privado como al público *“en cualquier régimen laboral en que se encuentre, siempre y cuando realice teletrabajo parcial o total.”*

Con ello aparece un primer hito de flexibilidad en la regulación del teletrabajo, removiendo barreras de aplicación como lo sería pertenecer a un régimen laboral u otro, facultando la generalización de su aplicación para efectos de incrementar la productividad y competitividad de nuestro país a todo nivel.

2. Flexibiliza el lugar de prestación de servicios:

En línea con lo anterior, y a diferencia de la regulación anterior, el Proyecto incluye elementos de flexibilización que consideramos positivos. En este sentido, el servicio subordinado puede prestarse no solo en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, sino desde el lugar que este elija, distinto al (o los) centro(s) de trabajo del empleador, siempre que la naturaleza de su actividad lo permita. Naturalmente, si bien el trabajador es libre de decidir dónde realizará teletrabajo, este deberá informarlo al empleador antes del inicio de la efectiva prestación de servicios por esta modalidad.

Así, si bien requiere del uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, no exige que el empleador provea de los medios físicos e informáticos para la realización de labores. En efecto, según el artículo 4º, el teletrabajador tiene derecho a recibir los equipos y herramientas de trabajo necesarios para las funciones que el empleador determine, salvo pacto en contrario. Con ello, relajan los requisitos para implementar –y tipificar- la modalidad del teletrabajo, permitiendo que empleador y trabajador pacten las condiciones que mejor se acomoden a las necesidades de ambos y a la naturaleza de la función.

3. Reconoce la desconexión digital:

Al igual que en la regulación del trabajo remoto, el Proyecto reconoce, en su artículo 14º, el derecho a la desconexión digital por al menos doce (12) horas consecutivas, en las cuales el teletrabajador no está obligado a reportar a su empleador ni atender asuntos laborales, pudiendo gozar diariamente de periodos de descanso efectivo. De demostrarse objetivamente un incumplimiento por parte del empleador, el tiempo afectado se considerará como tiempo de trabajo en sobretiempo, sujetándose a las normas que regulan la materia.

Si bien este aspecto ya se hallaba reconocido en la regulación del trabajo remoto, el Proyecto comprende un aspecto adicional del mercado y de su dinámica, permitiendo que el empleador envíe comunicaciones por medios electrónicos al teletrabajador durante el horario de desconexión digital. Naturalmente, ello precisamente porque entiende que, en la dinámica del mercado, diversos fenómenos pueden suscitarse a lo largo del periodo de labores del teletrabajador.



Cabe señalar que este “no está sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo” pudiendo “distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que atienda debida y oportunamente los requerimientos del empleador, conforme al acuerdo entre las partes.”

De este modo, con horarios flexibles, con fluidez en la comunicación y periodos de desconexión, la dinámica laboral faculta una mejor interacción entre la vida personal y laboral, generando mayores ratios de bienestar y, por consiguiente, un incremento en la productividad y en la competitividad de nuestro país.

4. Es de aplicación flexible:

En línea con su antecesora, el Proyecto contempla la posibilidad de revertir la modalidad de la prestación de servicios de acreditar que los objetivos de la actividad no fueron alcanzados. Al respecto, el Proyecto agrega la necesidad, no solo de acreditar fehacientemente dicha alegación, sino también la de comunicar al teletrabajador el cambio de modalidad con al menos quince (15) días hábiles de anticipación.

Aquello es positivo de cara al mercado, en tanto provee determinado grado de predictibilidad para el teletrabajador como para el empleador, quien podrá fiscalizar la labor del primero con base, no en las horas efectivamente laboradas, sino en su producción y en la calidad de la misma. Con ello se faculta un tipo de interacción más acorde a las nuevas dinámicas laborales, permitiendo la generación de eficiencias en el corto, mediano y largo plazo. En esa línea, y como mencionamos anteriormente, el Proyecto, velando por la flexibilidad de la regulación en el teletrabajo, tutela también la salud y bienestar del teletrabajador, sancionando, a su vez, la “hiperconectividad”.

5. Dinamiza el mercado laboral e incentiva la contratación formal:

Sin perjuicio de las virtudes anteriormente señaladas, es necesario recalcar que el Proyecto no solo flexibiliza la regulación laboral, simplificándola y eliminando en parte la contaminación regulatoria que cohabita con los ciudadanos, sino que abre la puerta al uso de una modalidad laboral formal flexible y atractiva, lejos de formalismos, burocracia y sobrecostos que desincentivan la contratación formal. Con ello en mente, el Proyecto, adecuado a las necesidades del mercado –habiendo comprendido las razones detrás de los aciertos y errores de las regulaciones anteriores- forja un marco normativo en pro de la seguridad y la salud en el trabajo, así como del equilibrio familiar-personal-laboral.

Así las cosas, y dadas las múltiples ventajas de la regulación, existe un claro incentivo por parte tanto de empleadores como de potenciales teletrabajadores en acogerse a esta modalidad en tanto la naturaleza de sus funciones así lo permita.

Prescindir, pues, de formalidades y formalismos, ponderando la dinámica propia de un mercado inmerso en innovación constante, brindando a ambas partes de la relación laboral herramientas flexibles que se adapten a sus propias realidades, permitiendo cumplir con sus obligaciones y gozar de sus derechos es, precisamente, lo que la regulación laboral necesita.



6. Resguarda y promueve el empleo de personas con discapacidad

Finalmente, el Proyecto resalta también por regular una situación que no debe pasar desapercibida: el trabajo de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, madres gestantes y lactantes, de los padres que conviven con estas últimas. Al respecto, el Proyecto señala que las personas comprendidas en estos supuestos pueden solicitar de manera unilateral la aplicación de la modalidad de teletrabajo, debiendo aprobarse salvo medien “razones debidamente acreditadas relacionadas con la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador”.

Lo anterior supone no solo una mejora regulatoria, sino también un avance hacia una regulación laboral flexible, comprensiva e inclusiva, en favor de los poco más de 3.2 millones de peruanos que tienen algún tipo de discapacidad, sin perjuicio de aquellos comprendidos en los demás supuestos descritos. Teniendo en cuenta que, en 2019, el 44.8% de esta población formaba parte de la PEA, el Proyecto presenta un adelanto no menor. Más aun cuando 96.1% de este grupo humano cuenta con un empleo.

Con esto, el Proyecto se vale de las herramientas tecnológicas para eliminar una de las grandes barreras físicas que dificultan y ponen en riesgo que un porcentaje no menor de peruanos obtengan –y conserven- una relación laboral, salvaguardando también la economía de sus familias.

Sin perjuicio de lo anterior, y en aras de uniformizar la regulación en la materia, sugerimos que la Disposición Complementaria Derogatoria incluya también la derogación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, por la que se regula el trabajo remoto, y no solo la Ley N° 30036 – Ley de Teletrabajo y su reglamento. Esto debido a que, mejorándose significativamente la regulación del teletrabajo, contar con una figura legal similar con aspectos comunes como una categoría o modalidad laboral distinta es innecesario. Derogar dicho DU, así como su reglamento (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2020-TR) contribuiría tanto a reducir costos transaccionales, en términos de la aplicación de la ley, simplificando el enmarañado ordenamiento jurídico laboral.

Quedando a su disposición para remitir o precisar más información al respecto, agradecemos su gentil atención y nos valemos de la ocasión para reiterarle nuestra especial consideración y estima personal.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

Jessica Luna Cárdenas
Gerente General