

# EL SECTOR LABORAL PRIVADO Y LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO EN LIMA - 2023

*THE PRIVATE LABOR SECTOR AND THE NEW LAW OF TELEWORK IN LIMA - 2023*

**Paulo Mauricio Marquez Velit<sup>1</sup>**

Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

**Nuria Shirley Ordinola Quintana**

Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

---

DOI: <https://doi.org/10.46550/cadernosmilovic.v2i1.47>

Recebido em: 09.03.2024

Aceito em: 20.07.2024

---

**Resumen:** El propósito de la presente investigación, titulada “El sector laboral privado y la nueva Ley de Teletrabajo en Lima-2023”, fue evaluar los efectos de la Ley N°31572 en el sector laboral privado de Lima - 2023. Se utilizó la metodología de tipo básico, específicamente teoría fundamentada. Consistió en recolectar información relevante que se ajuste a categorías y subcategorías predefinidas. Este enfoque cualitativo utilizó entrevistas y análisis documental para el acopio de información. Los instrumentos, incluyendo guías, fueron desarrollados para captar las opiniones de expertos de abogados especializados en la materia. Concluyendo que la nueva Ley de Teletrabajo tiene un impacto en el mercado laboral privado, incluyendo los beneficios e inconvenientes potenciales para los empleadores y el impacto económico global. En última instancia, esta tesis propone que el Congreso de la República realice modificaciones a las Disposiciones Complementarias de la Ley N°31572 a través de un Proyecto de Ley. Específicamente, sugiere la adición de la DÉCIMA Disposición Complementaria, que establece la creación del Comité Nacional de Teletrabajo (CONATELE). El objetivo primordial del CONATELE será promover, proponer y facilitar activamente el desarrollo normativo en materia de teletrabajo.

**Palabras clave:** teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo, teletrabajadores, empleadores.

**Abstract:** The purpose of this research, entitled “The private labor sector and the new Telework Law in Lima-2023”, was to evaluate the effects of Law N°31572 in the private labor sector of Metropolitan Lima in 2023. The methodology used was of basic type, specifically grounded theory. It consisted of collecting relevant information that fit predefined categories and subcategories. This qualitative approach used interviews and documentary analysis for data collection. The instruments, including guides, were developed to capture the expert opinions of lawyers specialized in the field. Concluding that the new Telework Law has an impact on the private labor market, including the potential benefits and drawbacks for employers and the overall economic impact. Ultimately, this thesis proposes that the Congress of the Republic make amendments to the Complementary Provisions of Law No. 31572 through a Bill. Specifically, it suggests the addition of the TENTH Complementary Provision, which establishes the

---

<sup>1</sup> Bachiller en Derecho por la Universidad Peruana Las Américas. Más de 10 años de experiencia en temas legales: procesos contenciosos, administrativos, Derecho: laboral, procesal laboral, corporativo y civil en empresas nacionales líderes en su sector. Dominio del Idioma inglés a nivel Avanzado. Course: Introduction to English Common Law – University of London. Diplomado de Derecho Laboral y Procesal Laboral otorgado por Be Lawyer. Especialización en Legislación Laboral por ESEP.



creation of the National Committee of Telework (CONATELE). The primary objective of CONATELE will be to promote, propose and actively facilitate the regulatory development in teleworking.

**Keywords:** telework, occupational safety and health, teleworkers, employers.

## 1 Introducción

Durante el siglo pasado, el teletrabajo ha surgido como una nueva modalidad de trabajo, volviendo a definir como las empresas operan, incluso la de los mismos teletrabajadores diligenciando su vida laboral y familiar, todo ellos debido a la propagación de nuevas tecnologías de comunicación y contenidos. Es por lo que en el presente trabajo se planteó la siguiente problemática que existe con la introducción de la nueva ley de teletrabajo, N°31572, que es la de determinar de qué manera afecta al sector laboral privado, la nueva ley de teletrabajo, N°31572.

Bajo ese contexto, el teletrabajo es un tema mencionado en diversas tesis e investigaciones, como por ejemplo tenemos en Argentina a Castro (2021), donde llega a concluir que las personas que adoptan y adaptan al teletrabajo son las personas de sexo femenino relativamente jóvenes (de 27 a 39 años).

Asimismo en Colombia Acosta (2018), pretende establecer un nexo entre el teletrabajo y la eficiencia laboral, donde se dedujo que los trabajadores y empresarios, y gobiernos, promueven el teletrabajo por lo tanto ha permitido que los teletrabajadores coincidan con las metas fijadas, lo cual hizo que crezca la productividad.

Tal es así que Sánchez (2022), determinó que el trabajo a distancia y teletrabajo, son concepciones distintas, siendo que la característica única del teletrabajo es el uso de las tecnologías de datos, que son cruciales para la comunicación y de esta forma alterar la organización del trabajo y la realización de las tareas.

En ese sentido López (2022), determinó que establecer distintas variables de control con el fin de que se pueda garantizar la correcta aplicación de la normativa por parte de trabajadores y actores del sector laboral privado con el fin de perfeccionar la regulación actual sobre el teletrabajo.

Es así que Mejía y Betancur (2022), sobre el perjuicio económico al sector laboral privado nos indica que menos del 10% de empresas carece de recursos para instaurar un procedimiento de mitigación de riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y que más del 50% de empresas considera no hacer nada al respecto lo cual aumenta la informalidad ya que, de por sí la implementación del teletrabajo es costosa, lo que genera que el empresariado no pretende invertir altos costos, que a la larga realmente se hacen costos cuando sucede un accidente de trabajo.

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, tenemos a Mendoza, Cely y Alvarez (2021), que concluyeron que es importante lograr identificar los riesgos ergonómicos e implementar protocolos de vigilancia para las enfermedades ocupacionales causadas por el teletrabajo.

Asimismo Ye (2021), indicó que a mayor autonomía del teletrabajador el empleador debe de considerar tanto el espacio de trabajo como las medidas de precaución con el fin de evitar accidentes de trabajo, ya que al ser un nuevo entorno de trabajo, cambia drásticamente la necesidad de redefinir lo que es un accidente laboral bajo la figura del teletrabajo y que es un accidente doméstico.

Sobre ello Ramos (2022), indicó que el derecho a la desconexión digital es fundamental para prevenir riesgos laborales.

Bajo este contexto se utilizó la teoría de la desconexión digital, sostenida por Kahn (1990) en la cual entendió como los teletrabajadores pueden experimentar su trabajo de manera psicológica, lo cual hace que este pueda ser afectado emocionalmente por su trabajo, y a su vez pueda derivar en un riesgo psicosocial como el estrés.

La justificación teórica de la investigación se basa en la contribución de la tesis a la comunidad jurídica laboral. Proporciona herramientas adicionales y claridad sobre el teletrabajo, específicamente desde la perspectiva del empresario. El fundamento metodológico se ha establecido mediante una revisión exhaustiva de las normas laborales existentes, la jurisprudencia laboral, la doctrina, los tratados internacionales y otras fuentes jurídicas. Además, la fundamentación práctica ha hecho que el concepto de teletrabajo sea integral, mejorando la normativa existente para garantizar la justicia y la equidad para todas las partes clave implicadas en el teletrabajo. En consecuencia, se ha logrado alinear la relación laboral hasta tal punto que las deducciones y recomendaciones derivadas de esta tesis pueden aplicarse a diversos contextos, incluidos los entornos locales, nacionales e incluso internacionales. Además, pueden servir de valiosa referencia para futuras investigaciones sobre este tema.

Finalmente el objetivo general fue el de determinar como la nueva Ley de Teletrabajo afecta al sector laboral privado.

## **Teorías**

### *Teoría de la desconexión digital*

Esta fue desarrollada por Kahn (1990), siendo esta hasta la fecha la única teoría que sostuvo que existe en el teletrabajo una tendencia de los teletrabajadores a experimentar sus labores de manera psicológica, ya que el individuo puede ser influido y absorbido emocionalmente por su trabajo al no delimitar este de su vida personal y familiar, lo cual puede derivar en uno de los riesgos psicosociales más comunes como es el estrés.

Es por ello, que esta teoría es la más importante dentro de la investigación al corroborarse que con la nueva ley de Teletrabajo, el individuo de alguna u otra forma no logra conciliar sus labores con la vida familiar y personal, lo cual hace que el individuo decaiga en la efectividad al realizar sus labores, por lo que se pretende buscar soluciones e implementar mecanismos para que esta incidencia, no afecte tanto al teletrabajador.

## II Metodología

El procedimiento metodológico que se enmarca en un enfoque cualitativo, donde se analiza de manera exhaustiva las opiniones vertidas por profesionales en el tema, los diversos puntos de vista, y las interpretaciones que se da a través de la guía de análisis documental y la literatura sobre el tema.

Sobre ello Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) indica que la investigación es un procedimiento metódico que comienza con el desarrollo de un concepto, seguido del establecimiento de objetivos precisos, la formulación de preguntas pertinentes, la evaluación de la bibliografía existente, el planteamiento de hipótesis y supuestos, la comprobación mediante un análisis meticulosamente diseñado y el análisis de los datos recopilados.

Asimismo esta investigación es del tipo básica ya que según Calle (2023) infiere que los resultados de la investigación desde una perspectiva cualitativa no son fácilmente aplicables a un contexto más amplio, pero pueden conducir a la creación de nuevas teorías basadas en la comprensión de los procesos, lo que pone de manifiesto la naturaleza adaptable de la investigación cualitativa.

Es así como la investigación es descriptiva ya que Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), manifestaron que el estilo descriptivo de la investigación es evidente, ya que pretende identificar y describir los aspectos y características de los sucesos investigados, ofreciendo una visión general de las tendencias del grupo de estudio.

Por consiguiente también se utiliza la teoría fundamentada teniendo como referentes a Charmaz y Thornberg (2021) infirieron que En la investigación de teoría fundamentada, el enfoque analítico del investigador evoluciona durante el proceso de estudio, en lugar de decidirse antes de la investigación empírica.

En la investigación se usó la técnica de la guía de entrevista que en base a los objetivos (general y específicos) se concibieron nueve preguntas sobre estos, por consiguiente esta se aplicó a nueve abogados especialistas (AE) en materia laboral, cabe señalar que las entrevistas se realizaron de manera virtual, vía Google Meet, y presencial en los diferentes puntos donde se pactaron las entrevistas en la ciudad de Lima.

Es por ello según Merkt, Haesen y Eitan (2021) señalaron que antes de la entrevista, se contactó inicialmente con todos los participantes por correo electrónico o teléfono. Posteriormente, recibieron información sobre el estudio y el formulario de consentimiento informado por correo electrónico. Por último, los investigadores realizaron entrevistas

individuales con los sujetos. A la hora y en el lugar previstos para la entrevista individual, los investigadores reafirmaron el objetivo del estudio, recalcaron la confidencialidad de toda la información e informaron a los participantes de su libertad para negarse a participar en cualquier momento. A continuación, se obtuvo el consentimiento informado firmado. No se ofreció ninguna compensación por participar en el estudio.

Asimismo el Rigor científico se ciñe a estrictos criterios de investigación, haciendo un

análisis exhaustivo del tema.

Es así como Ramanadhan, Revette y Lee (2021) infieren que los métodos cualitativos son cruciales en la ciencia de la aplicación porque permiten analizar la complejidad e integrar muchos puntos de vista. Elegir la metodología más adecuada para la investigación orientada a la práctica puede ser todo un reto. Para que los científicos de la aplicación tengan éxito, deben crear un cuidadoso equilibrio entre eficacia y rigor. Esto implica utilizar marcos establecidos y nuevos descubrimientos, al tiempo que se tienen en cuenta las perspectivas de las partes internas y externas.

Sobre el método utilizado para el análisis de la información se empleó la hermenéutica e inductiva, con respecto a ello Lester, Cho y Lochmiller (2020) explicaron que existen diversos enfoques para analizar datos cualitativos, cada uno de los cuales conlleva diversos supuestos y expectativas teóricas debido a que hay métodos analíticos tradicionales, así como una variedad de enfoques para analizar datos cualitativos.

### **III Resultados y discusión**

De acuerdo con la investigación realizada se fijaron nueve guías de entrevista conteniendo nueve preguntas. Cabe señalar que estas se realizaron a nueve especialistas de derecho en materia laboral.

Sobre ello, las preguntas (9) fueron planteadas teniendo en cuenta los tres objetivos (uno general y dos específicos) de la investigación y las categorías y subcategorías aplicables a la metodología cualitativa.

Es así como, el objetivo general fue determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, afecta el sector laboral privado en Lima – 2023, sobre ello en base a los resultados de las entrevistas, los especialistas indicaron generalmente que la nueva ley de Teletrabajo sí tiene un impacto favorable en el mercado laboral privado. Esto se debe a que el teletrabajo se ha mantenido de una u otra forma después de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, esto se ha hecho bajo la adopción del Teletrabajo híbrido, lo que significa que se realiza de manera presencial y virtual durante toda la jornada laboral.

Por otro lado como consecuencia de la introducción de la nueva Ley de Teletrabajo, la plena implantación del teletrabajo se ha convertido en una tarea monumental para los empresarios del sector privado. Esto se debe al excesivo formalismo y rigurosidad de la ley, que la hace menos atractiva para el sector laboral privado porque es muy costosa de implantar es por lo que el teletrabajo también tiene un impacto negativo en el sector laboral privado.

**Tabla 1** - Objetivo General: Determinar de qué manera la nueva Ley de Teletrabajo, afecta el sector laboral privado en Lima – 2023.

Participantes	Si afecta	No afecta
AE1	X	
AE2	X	
AE3		X
AE4		X
AE5	X	
AE6	X	
AE7		X
AE8	X	
AE9	X	

Sobre ello señalaron Sánchez y Montenegro (2019) que los factores de motivación contribuyeron a aumentar la productividad laboral de los trabajadores a distancia. Esto se debió al hecho de que eran conscientes de las tareas que debían realizar y las completaron en el menor tiempo posible. El tiempo sobrante se destinaba a que los trabajadores realizaran actividades personales y familiares.

Los requisitos se satisfacen con las actividades que se prevé producir mediante el uso de esta modalidad. Se requiere que se lleven a cabo principalmente mediante la utilización de hardware, software e Internet.

Asimismo según Sánchez y Montenegro (2019) afirmaron que la implantación del teletrabajo garantiza que los trabajadores mantengan un alto nivel de productividad. Esto se consigue fomentando su compromiso con el uso de medios digitales y la supervisión a distancia. Además, el teletrabajo garantiza y mejora el cumplimiento de los acuerdos de aceptación y rendimiento relacionados con las actividades y la productividad.

En ese sentido Cabezas (2020) señala que el teletrabajo incide en la necesidad de una asignación justa de la flexibilidad, en la que tanto la empresa como el trabajador deben asumir los resultados económicos derivados de la adopción del teletrabajo.

Es por ello una vez realizada el análisis concreto de los resultados de las entrevistas, con las guías de análisis de documental y los antecedentes de estudios previos se confirma que la nueva Ley del Teletrabajo si afecta al sector laboral privado en Lima – 2023.

Sobre el objetivo específico uno que fue determinar como la nueva ley del Teletrabajo, perjudica económicamente a los empleadores del sector laboral privado en Lima – 2023, los resultados de las entrevistas a los especialistas arrojaron que no hubo unanimidad en las respuestas, indicando algunos especialistas que el teletrabajo repercute de manera negativa en los empleadores del sector laboral privado al imponerles costos sobre los pagos de los servicios de

internet y luz, así como la dotación a los trabajadores de las herramientas de trabajo adecuadas para realizar sus labores en sus domicilios o en el lugar que estos escojan, según la nueva ley de teletrabajo.

Pero también afectando económicamente en mayor grado a las micro, pequeñas y medianas empresas que no estaban preparadas para la implantación del teletrabajo ni para la excesiva regulación que esta trae consigo, que significan costos altos para estas.

**Tabla 2** - Objetivo Específico Uno: Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, perjudica económicamente a los empleadores del sector laboral privado en Lima – 2023.

Participantes	Si perjudica económicamente al sector privado	No perjudica económicamente al sector privado
AE1		X
AE2	X	
AE3		X
AE4	X	
AE5		X
AE6	X	
AE7		X
AE8		X
AE9		X

Para Peralta, Bilous, Flores & Bombón (2020) que los empresarios se ven disuadidos de adoptar propuestas técnicas en sus programas de innovación debido al impacto perjudicial de los elevados gastos en los empresarios del sector privado.

Tenemos también a Aguirre, Rocha, Rodríguez y Ogaz (2022) manifestaron que para adoptar con éxito el teletrabajo y garantizar su buen funcionamiento, es crucial establecer un proceso que garantice la seguridad de la información y los datos utilizados por los empleados. Cualquier divulgación no autorizada de esta valiosa información podría acarrear importantes perjuicios económicos al empresario.

En ese sentido Santillán (2020) señala que no todos los empleados poseen la capacidad o los conocimientos necesarios para utilizar eficazmente las nuevas tecnologías asociadas al teletrabajo. En consecuencia, esto puede provocar retrasos en la entrega de información o, en casos más graves, un servicio deficiente a los clientes. Tales circunstancias pueden conducir a una reducción de la productividad y a pérdidas financieras para el empresario.

Luego de la ponderación de resultados de la entrevista, la guía de análisis documental y los estudios previos a la presente investigación, se infiere que pese a que la mayoría de los especialistas manifestaron que no existiría un perjuicio económico a los empleadores del sector privado, la realidad del análisis de datos recogidos evidencia que si hay un perjuicio económico a estos, toda vez que, la nueva ley de Teletrabajo impone de manera tácita e implícitamente a los empleadores una serie de conceptos pecuniarios, como lo es por ejemplo, la inversión en la asunción de los servicios de internet y luz, las herramientas de trabajo, siendo las inversiones

más fuertes el de la inversión en tecnología para el desarrollo normal del teletrabajo, como lo son laptops, servidores nuevos, suscripciones en la nube a nuevas tecnologías de control sobre el trabajador, sistemas automatizados de control, registro de asistencia y productividad laboral, y no dejando de lado la inversión que se hace en consultorías legales con respecto a la implementación del teletrabajo, a los nuevos formatos de documentación para el teletrabajo entre otras.

Siendo también un perjuicio económico, la gran inversión en la prevención de accidentes laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo y lo costoso que sería para los empleadores del sector privado afrontar estos accidentes si llegase a ocurrir dentro del espacio del teletrabajo.

Finalmente el objetivo específico dos que fue, determinar como la nueva ley del Teletrabajo, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del sector laboral privado en Lima – 2023, sobre ello seis de los nueve entrevistados manifestaron que la nueva ley de teletrabajo si incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales bajo esta figura, toda vez que por primera vez, se ha regulado que en caso de accidente de trabajo durante la ejecución del mismo, el teletrabajador se encuentra obligado a aportar la carga de la prueba. Esto se debe a que el teletrabajador está obligado a demostrar que el accidente se produjo en circunstancias del teletrabajo, y que la lesión o daño se produjo por las herramientas proporcionadas por el empleador además el teletrabajador debe demostrar que las herramientas se configuraron dentro del horario de trabajo y dentro del lugar que éste le comunicó como el espacio que va a desempeñar sus funciones. Esto no sólo da un nuevo significado al concepto de accidente de trabajo, sino que también da un nuevo significado al concepto de accidente laboral. Esto se debe a que el entorno de trabajo no está controlado por el empresario, que antes estaba obligado a aplicar un sistema de gestión de riesgos para el trabajador durante su horario laboral en el centro de labores, cabe señalar que este tenía no sólo el control de la situación en caso de accidente laboral sino asumía la responsabilidad de este.

**Tabla 3** - Objetivo Específico Dos: Determinar como la nueva ley del Teletrabajo, incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales en los empleadores del sector laboral privado en Lima – 2023.

<b>Participantes</b>	<b>Si incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales</b>	<b>No incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales</b>
AE1	X	
AE2	X	
AE3	X	
AE4		X
AE5		X
AE6	X	
AE7	X	
AE8	X	
AE9		X

En ese sentido, se analizó la sentencia 980/2022 del 11 de noviembre de 2022, Sección 1°, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid indicando que El demandante



reclama contra las entidades estatales de España por un accidente ocurrido mientras trabajaba a distancia. Se lesionó la mano cuando se le cayó una botella de agua. Sin embargo, el Juzgado citado en la referencia desestimó su demanda al considerar que no se trataba de un accidente laboral sino doméstico. Esto se debe a que el demandante no estaba realizando ninguna tarea profesional ni en su entorno laboral en ese momento. Por lo tanto, es necesario redefinir el concepto de accidente laboral en el contexto del teletrabajo para tener una comprensión más clara de lo que se considera accidente doméstico.

De igual forma Tello, Silva, Muñoz y Lizondo (2021) señalaron que como consecuencia del sedentarismo característico del teletrabajo, factor determinante que contribuye al riesgo de padecer trastornos cardiovasculares o metabólicos, es necesario implementar mecanismos de prevención y mitigación de riesgos laborales para evitar accidentes de trabajo en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo.

Es así como, Tomasina y Pisani (2022) infieren que los riesgos ergonómicos surgen principalmente de la disposición del lugar de trabajo, que altera fundamentalmente la noción de lesiones relacionadas con el trabajo, ya que constituye un entorno laboral novedoso. En este contexto, el empresario tiene la responsabilidad de proporcionar al empleado el equipo y la formación necesarios para mitigar los accidentes laborales.

Finalmente luego del análisis correspondiente a la ponderación de resultados, se confirmó que efectivamente existe una redefinición de los accidentes laborales bajo la figura del teletrabajo en empleadores del sector privado, toda vez que se evidenció que hay una gran diferencia entre lo que es un accidente doméstico de un accidente laboral bajo el teletrabajo (que se delimita con Sentencia mencionada líneas arriba) asimismo la redefinición existe ya que el entorno del teletrabajo es el domicilio del trabajador o el lugar donde este indique, por lo cual se tiene que tener mucho cuidado al momento de delimitar el espacio de trabajo, también se redefine por el control que ejerce el empleador durante una situación que ponga en peligro o dañe la seguridad y salud del trabajador, ya que este al no tener el control total en el domicilio del trabajador o donde este indique, no se le puede cargar toda la responsabilidad a este, todo lo contrario sucede cuando un accidente de trabajo sucede dentro del centro laboral donde el empleador del sector privado si es responsable de ello, ya que este tiene control y responsabilidad sobre la mitigación de riesgos laborales.

#### **IV Propuesta normativa**

##### *Nombre de la propuesta*

A través de un Proyecto de Ley las Disposiciones Complementarias de la Ley N°31572 agregándole la Disposición Complementaria **DÉCIMA**: “El gobierno nacional en el marco de la Promoción e Implementación del Teletrabajo, creará el **COMITÉ NACIONAL PARA EL TELETRABAJO (CONATELE)**, que perseguirá el fin de promover, proponer e incentivar la creación de normativa con relación al teletrabajo, asimismo el de proponer mediante sus facultades mejoras y optimizaciones a la presente Ley y su Reglamento. Este órgano estará conformado por dos (02) representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

dos (02) representantes de la Sociedad Nacional de Industrias y dos (02) representantes de las Federaciones de Trabajadores más grandes del país, el procedimiento para la elección de estos representantes se encontrará contenido en el Reglamento de la Presente Ley.”

Todo ello persiguiendo el fin de que la nueva Ley de Teletrabajo tenga más trascendencia y notoriedad dentro de los empleadores del sector laboral privado, los teletrabajadores y el Estado peruano, siendo adoptada de manera eficaz y responsable por los actores ya mencionados.

### *Descripción de la propuesta*

Se busca modificar la Ley N° 31572, agregándole la Disposición Complementaria Décima, con la cual se busca que El Estado en su calidad de promotor de la mencionada ley, aiente la creación de un Comité Nacional con relación al teletrabajo. Este tendrá el objetivo de promover, proponer e incentivar la creación de nueva normativa en beneficio de la ley mencionada, asimismo tendrá la facultad inherente de introducir mejoras y optimizaciones a la Ley.

Es fundamental indicar que esta propuesta permitiría el conocimiento, la difusión y promoción, y posible adopción del teletrabajo como una nueva realidad laboral.

### *Justificación de la propuesta*

Esta propuesta encuentra su justificación fundamentalmente en que El estado como promotor de la nueva ley de Teletrabajo, Ley N°31572, se encuentra en la obligación de establecer mecanismos para la correcta difusión y promoción de la mencionada ley, ya que nos encontramos ante una nueva forma de trabajar. Tal es así que la creación de dicho Comité Nacional coadyuvará a que el teletrabajo sea implementado de manera correcta y responsable por los actores incluidos, es por ello que también dentro de sus facultades se encuentran las de otorgar oportunidades de mejoras y optimizaciones a la mencionada ley.

### *Redacción de la implementación*

Ley N° 31572

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

DECIMA. Sobre el CONATELE (Comité Nacional para el Teletrabajo)

“El gobierno nacional en el marco de la Promoción e Implementación del Teletrabajo, creará el **COMITÉ NACIONAL PARA EL TELETRABAJO (CONATELE)**, que perseguirá el fin de promover, proponer e incentivar la creación de normativa con relación al teletrabajo, asimismo el de proponer mediante sus facultades mejoras y optimizaciones a la presente Ley y su Reglamento. Este órgano estará conformado por dos (02) representantes del Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo, dos (02) representantes de la Sociedad Nacional de Industrias y dos (02) representantes de las Federaciones de Trabajadores más grandes del país, el procedimiento para la elección de estos representantes se encontrará contenido en el Reglamento de la Presente Ley.

## Conclusión

Con la nueva Ley de Teletrabajo, se evidenció que efectivamente existe una afectación al mercado laboral privado en Lima Metropolitana, 2023. Toda vez que se evidenció que dicha ley afecta desde las nuevas capacidades que generan los empleadores del mercado laboral privado, como lo es una nueva estructura de trabajo, por ejemplo hasta la afectación económica ya sea positiva con la reducción de costos por un lado o negativa con las grandes inversiones que pueden realizar los empleadores en la implementación del teletrabajo.

Se evidenció que el teletrabajo perjudica económicamente a los empleadores ya que los costos que impactan económicamente, que es el efecto legal que tiene en los empleadores del sector privado, en cuestiones de asesorías legales con respecto a las solicitudes de teletrabajo, para la implementación del teletrabajo, ya que los micros, pequeñas y medianas empresas no tendrían el poder adquisitivo para obtener este tipo de asesorías porque son muy costosas, motivo por el cual este grupo de empleadores recurra a la informalidad, y precarizar más nuestro mercado laboral. Un costo grande también está representado por la adquisición de equipos especializados (laptops, servidores más potentes, suscripciones para almacenamiento en la nube, mantenimiento de estos equipos, sistemas automatizados de vigilancia y control para los teletrabajadores, sistemas de asistencia automatizado, entre otros) siendo esta inversión la más costosa.

Se evidenció que la Ley si incide en la redefinición de la concepción de los accidentes laborales, toda vez que el teletrabajo al ser una nueva forma de trabajar dentro de un espacio físico diferente al centro de trabajo habitual, los accidentes laborales ocurren en espacio íntimo del hogar o del lugar donde el trabajador elija previo pacto con el empleador, radicando el problema en que el acceso no es continuo, para un mejor control en la gestión de riesgos. Asimismo cabe señalar que la Ley es muy ambigua en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y existen vacíos legales limitantes que requieren ser llenados el empleador pueda ejercer cierto control del espacio sin vulnerar otros derechos.

## Referencias

Castro, A. (2021). El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle. Universidad Nacional de Rio Negro. Accesible en: <https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/8100/1/TFG%20-%20Agustina%20Castro.pdf>

Acosta, A. (2018). Teletrabajo y Percepción de la Productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del Teletrabajo en una Entidad del Sector Público en Antioquía – Colombia. Universidad de Antioquía, Colombia. Accesible en: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson\\_2018\\_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf)

Sánchez, M. (2022). El teletrabajo en Ecuador Reflexiones sobre el Estado constitucional de derechos. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Accesible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>

López, B. (2022). Análisis de la Nueva Ley del Teletrabajo, sus implicancias y cumplimiento frente a una emergencia sanitaria. Universidad César Vallejo. Accesible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100150>

Mejía, S. & Betancur, M. (2022). Teletrabajo: percepción en las empresas grandes y medianas de Quindío. Revista de Economía del Caribe N°30. Accesible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n30/2145-9363-ecoca-30-77.pdf>

Mendoza, L; Cely, M. & Alviarez, L (2021). Programa de Vigilancia Epidemiológica de las enfermedades de origen musculoesquelético derivadas del teletrabajo en la empresa Misión Empresarial S.A.S. Universidad ECCI Colombia. Accesible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/949/Programa%20de%20Vigilancia%20Epidemiol%3%b3gica%20de%20las%20enfermedades%20de%20origen%20musculoesquel%3%a9tico%20derivadas%20del%20teletrabajo%20en%20la%20empresa%20Misi%3%b3n%20Empresarial%20S.A.S..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ye, Y. (2021). La prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo. Universidad de Valladolid. Accesible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51644/TFG-E-1292.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, N. (2022). Comentarios a la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Accesible en: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24550/Ramos\\_Espinoza\\_Comentarios\\_Ley%20n%C2%B0%2031572\\_Ley%20del%20teletrabajo1.pdf?sequence=1#:~:text=Lo%20se%3%B1alo%20queda%20evidenciado%20en,mediante%20plataformas%20y%20tecnolog%3%ADas%20digitales.](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24550/Ramos_Espinoza_Comentarios_Ley%20n%C2%B0%2031572_Ley%20del%20teletrabajo1.pdf?sequence=1#:~:text=Lo%20se%3%B1alo%20queda%20evidenciado%20en,mediante%20plataformas%20y%20tecnolog%3%ADas%20digitales.)

Kahn, WA (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal. Accesible en: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33787773/WILLIAM\\_A.\\_KAHN-libre.pdf?1401040562=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DReproduced\\_with\\_permission\\_of\\_thQx6ryuEBcdYLfhxBnalUzgKV5UGKpA5UGMuXREtvSESGtrryTcWXKDPywHYTws05nEVIkWNBQP9zzoFBJVDtjYMKPaohP1q8T5m9uZ6Z5FAY0VfFqqhl0ILE-D3bni6ObIT5tCvkCitysXE-5DyqQMRP0L9zzblhNyGyOmhpZZS4-2onvXmBFIVGIs9mwo6-OwTv9r-9ZPua9u6gUH58Ihqww9M-OxVlOajIH7E4g\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33787773/WILLIAM_A._KAHN-libre.pdf?1401040562=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DReproduced_with_permission_of_thQx6ryuEBcdYLfhxBnalUzgKV5UGKpA5UGMuXREtvSESGtrryTcWXKDPywHYTws05nEVIkWNBQP9zzoFBJVDtjYMKPaohP1q8T5m9uZ6Z5FAY0VfFqqhl0ILE-D3bni6ObIT5tCvkCitysXE-5DyqQMRP0L9zzblhNyGyOmhpZZS4-2onvXmBFIVGIs9mwo6-OwTv9r-9ZPua9u6gUH58Ihqww9M-OxVlOajIH7E4g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Hernández – Sampieri, R. & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta (6ta Edición). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Accesible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Calle Mollo, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7016](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016)

Charmaz, K. & Thornberg, R. (2021) The pursuit of quality in grounded theory, *Qualitative Research in Psychology*, 18:3, 305-327. [10.1080/14780887.2020.1780357](https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1780357)

Merkt, H., Haesen, S., Eytan, A. *et al.* Forensic mental health professionals' perceptions of their dual loyalty conflict: findings from a qualitative study. *BMC Med Ethics* **22**, 123 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12910-021-00688-2>

Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26(26), 17. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>

Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)

Aguirre Rodríguez, J., Rocha Acosta, J. A., Rodríguez Pérez, M. de L., & Ogaz Alamillo, M. (2022). Teletrabajo como estrategia para la recuperación económica dentro de las empresas, retos para su implementación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3037-3052. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2439](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2439)