

INFORME LABORAL N° 006-2022

Nueva Ley del Teletrabajo

El pasado viernes, el Congreso de la República aprobó el proyecto de ley de “Nueva Ley de Teletrabajo”. Esta ley entrará en vigencia en noviembre de este año, tras habersele otorgado 60 días calendario a las empresas para adecuarse a la nueva normativa.

El teletrabajo es definido como *“forma de organización del trabajo que consiste en la prestación de servicios laborales desde el domicilio del trabajador o del lugar elegido por este; distinto al centro o centros de trabajo del empleador.”* Es decir, el teletrabajador es libre de decidir dónde realizará de manera habitual el teletrabajo y deberá informarle esto a su empleador antes del inicio de la prestación de servicios.

Esta forma de trabajo puede ser parcial o total, dependiendo de si el trabajador realiza todo su trabajo o no en las ubicaciones antes referidas. En ambos supuestos, se requiere que el trabajo se realice mediante el uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

El empleador y el trabajador pueden acordar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, optar por la modalidad del teletrabajo. El empleador podrá disponer que el teletrabajador retorne a la modalidad presencial si acredita fehacientemente que no se están alcanzando los objetivos de la actividad. Asimismo, el teletrabajador podrá solicitar a su empleador la reversión del teletrabajo.

La implementación del teletrabajo no podrá implicar un menoscabo en la remuneración del teletrabajador, un cambio en la naturaleza del vínculo laboral, disminución de categoría y demás condiciones laborales ni a sus derechos colectivos.

Derechos de Teletrabajador:

- A recibir equipos necesarios para desempeñar sus funciones, salvo pacto en contrario.
- Compensación por parte del empleador por concepto de energía e internet en caso de que las funciones realizadas así lo exijan y ello se haya pactado.
- A la desconexión digital y flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.

Sobre los Equipos y Herramientas de Trabajo:

- Salvo pacto en contrario, las empresas del sector privado deberán entregar al teletrabajador los instrumentos de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Los montos asumidos por dichos instrumentos califican como condición de trabajo y deberán ser registrados de dicho modo en la planilla electrónica.
- La obligatoriedad de entrega de equipos y herramientas de trabajo podrá ser dispensada cuando el teletrabajador de forma voluntaria pacte con su empleador el uso de equipos y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de sus funciones siempre que ello se prevea en el contrato de trabajo o pacto de modificación de condiciones laborales.

Sobre la Compensación de Gastos:

- En el caso de empresas del sector privado, salvo pacto en contrario, en los casos que el teletrabajador realice el teletrabajo de forma total y en su domicilio, el empleador compensará los gastos de energía e Internet por un monto determinado por el reglamento de la Ley.
- Si el teletrabajador tiene una relación de trabajo con dos o más empleadores, la compensación será de forma proporcional.
- El monto asumido por este concepto es considerado una condición de trabajo y deberá ser registrado como tal en la planilla electrónica.

Sobre el Tiempo de Trabajo y Descanso:

- El teletrabajador, ya sea a tiempo parcial o total, no está sujeto a fiscalización inmediata y está excluido de la jornada máxima de trabajo.
- El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que atienda debidamente los requerimientos del empleador.
- El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital por doce horas consecutivas, cuyo horario estará previsto en el contrato de teletrabajo o la carta de variación de modalidad de prestación de servicios. Si el tiempo de desconexión se ve afectado, este se considerará como trabajo en sobretiempo.
- El derecho a la desconexión digital no alcanza al personal de dirección.

Diferencias con el Trabajo Remoto:

Es importante resaltar que el teletrabajo difiere al trabajo remoto. Este último fue creado como consecuencia del Estado de Emergencia y permite que, siempre que la naturaleza de sus labores lo admita, el trabajador realice sus funciones utilizando cualquier mecanismo que lo posibilite en su domicilio o en el lugar donde esté realizando su aislamiento.

El trabajo remoto se aplica de manera unilateral, es decir, es el empleador quien decidía si se aplicaba o no el trabajo remoto, lo cual dependía si las funciones podían realizarse bajo esta modalidad. Además, el trabajo remoto no obliga al empleador a compensar al trabajador por conceptos como internet o equipos.

Esta modalidad de trabajo está vigente hasta el 31 de diciembre de este año.

En caso de tener alguna consulta o comentario en relación con el presente informe, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto. E-mail: Ajimenez@ellb.com.pe