

Cambios propuestos en la Ley de Teletrabajo: lo que los empresarios deben saber

El proyecto de ley N.º 5889/2023-CR, que propone cambios en la Ley de Teletrabajo (Ley 32572), ha avanzado en el Congreso de la República. Recientemente, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó el dictamen sustitutorio de este proyecto que busca modificar la norma para definir los derechos y deberes de los teletrabajadores.

Como dicho dictamen fue exonerado de la segunda votación y no fue derivado a otra comisión congresal, esta propuesta legislativa pasará al Pleno del Congreso para su debate y posible aprobación o rechazo.

Por considerarlo de interés para los asociados de la **Cámara de Comercio de Lima (CCL)** y empresas en general, a continuación, brindamos los principales alcances de las modificaciones a la **Ley del Teletrabajo** que contiene este proyecto, así como nuestros comentarios.

TIEMPO NO LABORADO POR CORTES DE LUZ O INTERNET

El empleador no podrá descontar de la remuneración del teletrabajador, el tiempo no laborado por estos motivos, cuando dicha circunstancia se deba a cortes en el suministro de electricidad o por la falta de servicio de internet, debidamente acreditados.

Comentario: Consideramos pertinente que se incorpore, como obligación del teletrabajador, informar oportunamente al empleador sobre estos cortes; admitiéndose la posibilidad de que, en tales casos, de acuerdo a las circunstancias, la

empresa quede facultada para disponer el cambio de modalidad, a presencial, por el tiempo que dure la contingencia.

CAMBIO DEL LUGAR DEL TELETRABAJO

En caso del cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informar de ello al empleador con cinco días hábiles de anticipación, a menos que exista una causa justificada. En este caso, el teletrabajador debe garantizar las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada. Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos a los que se encontraría expuesto su trabajador, e implementar las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador debe brindar las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Comentario: La CCL considera que es contraproducente que el empleador tenga la responsabilidad de identificar los peligros y evaluar riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador en el nuevo lugar de prestación del teletrabajo. Este mecanismo no es expeditivo y podría generar más bien contratiempos. Esta debería ser responsabilidad del propio teletrabajador, dejando constancia escrita de que el nuevo lugar elegido para realizar el teletrabajo reúne las condiciones de seguridad necesarias para la prestación.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE TELETRABAJO – DOCUMENTOS CONFIDENCIALES

Cuando se pacte el teletrabajo o cuando se cambie de la modalidad presencial al teletrabajo, deben establecerse en el contrato las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora

para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador.

Comentario: Encontramos adecuada esta propuesta, pues se orienta a salvaguardar la confidencialidad de la información de la empresa a la que tiene acceso el teletrabajador con motivo de sus labores.

PROHIBICIÓN DE ABANDONAR EL LUGAR DEL TELETRABAJO

El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al empleado que labora de manera presencial. Por ello, durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares. En este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

Comentario: En los términos en los que esta propuesta está redactada, puede dar lugar a controversias si no se hacen precisiones. En principio, resulta necesario que se especifique qué es lo que debe entenderse por “abandono del lugar habitual del teletrabajo”, así como por “actividades particulares”, habida cuenta que, conforme con el artículo 1 de la **Ley 32572**, el objeto de la ley es regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. De modo que, implícitamente, se reconoce que el teletrabajador va a realizar algunas actividades extralaborales, por razones obvias, toda vez que se encuentra

en su domicilio y posiblemente con su familia, sin que ello perjudique las labores encomendadas o afecte las horas que debe poner a disposición del empleador según la naturaleza de su contrato.

Asimismo, no encontramos oportuno que se coloque como sanción por no justificar la realización de actividades particulares la reversión automática de la modalidad de **teletrabajo**. Pareciera dar el mensaje erróneo de que el trabajo presencial es una suerte de castigo y que el **teletrabajo** es un premio.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

El empleador debe comunicar y capacitar al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, considerando, obligatoriamente, los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

Comentario: Consideramos oportuno que se incluya que, una vez cumplida la obligación del empleador, de comunicar y capacitar al teletrabajador, en relación con las medidas de seguridad y salud en el lugar donde desarrolla sus labores, la responsabilidad de su cumplimiento, así como las consecuencias de su incumplimiento, corresponden exclusivamente a este.

Como puede verse, este proyecto de ley busca regular y definir con mayor claridad los derechos y deberes de los teletrabajadores, adaptándose a las nuevas realidades laborales. No obstante, desde la CCL planteamos algunas sugerencias y precisiones para mejorar su aplicación y evitar posibles controversias. Esperamos que estas sean consideradas.

LEER MÁS

Conozca los cambios al Código de Protección y Defensa del Consumidor