

Congreso publicó nueva Ley de Teletrabajo

El 11 de setiembre pasado fue publicada la *Ley N° 31572*, nueva *Ley de Teletrabajo* – aprobada por insistencia por el Congreso de la República–, que establece las nuevas reglas que se aplicarán a dicha figura.

Esta nueva norma aplica, tanto para el sector público como privado, independientemente del régimen laboral al que pertenezca el **trabajador**. A continuación, detallamos sus principales aspectos

1. Concepto de teletrabajo

Modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado, sin presencia física del **trabajador** en el centro de **trabajo**, a través del uso de plataformas y tecnologías digitales.

2. Características del teletrabajo

El teletrabajo es de carácter voluntario y reversible, puede ser temporal o permanente, de manera total o parcial y puede realizarse dentro o fuera del territorio nacional.

3. Aplicación del teletrabajo

Se pacta en el contrato de trabajo o documento anexo a este, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. La aplicación del teletrabajo no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo, o cualquier otra condición laboral establecida con anterioridad

4. Solicitud del trabajador

El **trabajador** puede solicitar al empleador el cambio de modalidad, de presencial a teletrabajo, o viceversa. El empleador tiene 10 días hábiles para evaluar la solicitud y responder. En caso de denegatoria debe sustentar las razones para ello. Vencido el plazo, sin contestación se da por aprobada la solicitud.

5. Variación por decisión del empleador

Para cambiar la modalidad de prestación de labores de convencional a teletrabajo y viceversa, se requiere acuerdo entre las partes, no obstante, excepcionalmente y por razones sustentadas, el empleador puede variar la modalidad, de presencial a teletrabajo o viceversa, garantizando al **trabajador** su capacitación, condiciones de trabajo y facilidades necesarias para el cambio. El aviso del cambio debe hacerse al menos con 10 días hábiles de anticipación.

6. Contenido mínimo del contrato o acuerdo del cambio de modalidad

Como mínimo debe contener:

- Especificación si aplica de forma total o parcial y tiempo de ejecución de la prestación presencial
- Período de aplicación del teletrabajo, temporal o permanente
- Plazo mínimo de preaviso para que teletrabajador asista personalmente al centro de labores, en caso se requiera su presencia física o para asignación de comisiones, salvo casos de fuerza mayor
- La forma como se distribuye la jornada de teletrabajo; en caso de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo puede distribuirse las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y establecerse el horario de desconexión digital diaria, mínimo 12 horas continuas en un periodo de 24 horas
- Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará labores; salvo que las partes acuerden un lugar o lugares específicos para dicho fin
- Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control de las labores
- Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores
- Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de costos asumidos por acceso a internet y energía eléctrica
- Declaración jurada de prohibición de usar a terceros para realizar el teletrabajo;

7. Asistencia del teletrabajador al centro de trabajo

El teletrabajador está facultado para asistir a su centro de trabajo para realizar consultas sobre su vínculo laboral, manejo de los sistemas para la realización de su labor, participar en actividades de bienestar u otros; para la cual debe coordinar previamente, para garantizar las facilidades de acceso.

8. Registro

El empleador debe informar al **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**, la cantidad de teletrabajadores que emplea, mediante la planilla electrónica. El MTPE tiene facultad para verificar la información presentada por el empleador y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

9. Población vulnerable

El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, preferentemente para el personal en situación de discapacidad, gestante y en periodo de lactancia, además del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o familiares directos con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

10. Situaciones especiales

Se puede usar el teletrabajo en situaciones especiales como caso fortuito o fuerza mayor para la continuidad de los servicios; o por declaración de estado de emergencia.

11. Entrega de equipos, herramientas de trabajo y compensación de gastos

Los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet (incluye el consumo de energía eléctrica, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario.

En reglamento establecerá como se determina y efectúan las compensaciones indicadas, de existir, toda vez que están sujetas a acuerdo empleador y **trabajador**.

Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y se registran de ese modo en la planilla electrónica.

Se excluye de esta obligación a los empleadores que sean micro y pequeña empresa inscritos en el **REMYPE**.

12. Jornada laboral

El tiempo máximo es el mismo que se aplica a la modalidad

presencial. Puede pactarse la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del trabajador, respetando los límites máximos; las horas extras que labore el teletrabajador después de la jornada laboral, deben ser reconocidas y contraprestadas conforme a ley, siempre se realizan a solicitud y consentimiento del empleador.

13. Desconexión digital

El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo, garantizándose el goce de tiempo libre, que incluye las horas diarias de descanso, descanso semanal obligatorio, vacaciones, licencias por paternidad, maternidad, horas de lactancia, permisos y licencias por accidentes o enfermedad.

14. Seguridad y salud en el trabajo

Las condiciones específicas de seguridad y salud en el teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, en lo que corresponda.

El empleador identifica los riesgos e implementa las medidas correctivas que correspondan, debiendo el teletrabajador brindar las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Alternativamente, puede acordarse la implementación del mecanismo de autoevaluación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando un formulario que aprobará el MTPE.

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.

15. Inspección de Sunafil

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) fiscaliza el cumplimiento de las normas de teletrabajo en los centros de trabajo, locales y en general los lugares donde se ejecute la prestación del teletrabajo.

16. Infracciones y sanciones

- **Infracciones Leves:**

- No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo
- Impedir la concurrencia del teletrabajador al centro de trabajo para realizar las actividades a que tiene derecho

- **Infracciones graves:**

- Cambiar de modalidad sin el consentimiento del trabajador
- No cumplir con la provisión de equipos, servicio de acceso a internet y capacitación al teletrabajador
- No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador

- **Infracciones muy graves:**

- No respetar el derecho de desconexión digital

Las sanciones a aplicarse son las señaladas en el Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en trabajo y seguridad social de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.

17. Plazo de adecuación a la norma

Las empresas que a la entrada en vigencia de la ley cuenten con teletrabajadores, o en trabajo remoto, deben adecuarse a estas nuevas normas, dentro de los 60 días calendario de publicado el reglamento.

18. Plazo para emitir el Reglamento de la Ley

Se ha establecido que el reglamento se debe emitir dentro de los 90 días calendario de la vigencia de la ley.

19. Vigencia

La nueva Ley de Teletrabajo entra en vigencia el 12 de setiembre de 2022.

Comentarios a la ley

En líneas generales consideramos que esta nueva regulación resulta positiva, porque apunta a corregir diversos aspectos que no han permitido que la modalidad del trabajo – que existe en nuestra legislación desde el año 2013 – sea más difundida y utilizada. Debe recordarse que, con la necesidad de evitar la presencialidad, debido a la pandemia, la modalidad más usada no fue el teletrabajo, sino el denominado trabajo remoto, que fue establecido con carácter temporal. En ese sentido, muchos de los problemas que actualmente acusa el teletrabajo, se estarían corriendo con esta nueva disposición, recogiendo los aspectos positivos de la Ley de trabajo remoto

Sin embargo, consideramos oportuno destacar algunos aspectos que deberían ser precisados o corregidos, cuando corresponda, a través de las disposiciones reglamentarias que se aprueben:

Condiciones de trabajo: Art. 6 numeral 6.2, Art. 8 numeral 8.4, Art. 20 numeral 20.4

Señala que el teletrabajador tiene derecho a recibir como condiciones de trabajo, los equipos, servicio de acceso a internet o compensaciones económicas correspondientes.

Consideramos que debería precisarse que todos estos conceptos no forman parte de base de cálculo para aportaciones, contribuciones y tributos; ni para los beneficios sociales del trabajador; y que constituyen gasto para las empresas, para fines del impuesto a la renta, con su consignación en la planilla correspondiente.

Horas extras: Art. 21 numeral 21.4

Señala la posibilidad que se produzcan horas extras que deben ser remuneradas en la forma establecida por la ley; y que la realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. Sobre este punto, consideramos que, sin negar la posibilidad que en la modalidad teletrabajo se produzca trabajo en sobretiempo, debería especificarse que solo se generarían en el caso se preste servicio durante el tiempo de derecho de desconexión del trabajador; así como la posibilidad de compensar las horas extras con tiempo de descanso; y que el consentimiento del empleador para trabajar horas extras debe ser en forma expresa, negándose la posibilidad de aceptación tácita.

Identificación de riesgos: Art. 23 numeral 23.5

Plantea un mecanismo de autoevaluación mediante el cual, el trabajador identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el teletrabajo; sin embargo, seguidamente señala que este deber, no exime de responsabilidad al empleador. Consideramos que imputar responsabilidad al empleador en este caso resulta inconveniente y contraproducente para promover esta modalidad de trabajo.