

Trabajo remoto será reemplazado por el teletrabajo bajo nuevas condiciones

Migración se daría a fin de año, según proyecto aprobado por el Congreso.



Foto: GEC.

José Carlos Reyes

jose.reyes@diariogestion.com.pe

Lima, 19/06/2022 05:36 a.m.

La semana pasada el Pleno del Congreso aprobó un proyecto de nueva ley del teletrabajo, la cual reemplazará a la emitida en el 2013 y que tuvo poca acogida. El proyecto será enviado al Ejecutivo para su promulgación u observación.

En caso de promulgarse, la ley dispone de un plazo de 90 días para su reglamentación. Si bien la modalidad del trabajo remoto tiene vigencia hasta fin de año, el proyecto aprobado en el Congreso dispone que una vez publicado el reglamento, las empresas tendrán un plazo de 60 días para adecuar a sus trabajadores a la nueva ley, incluso a quienes están bajo el trabajo remoto.

Si sumamos ambos plazos (cinco meses), existe la posibilidad de que quienes laboran bajo el trabajo remoto migren al teletrabajo entre noviembre y diciembre de este año.



El abogado laboralista César Puntriano, socio del estudio Muñiz, destaca que el proyecto de nueva ley del teletrabajo recoge las flexibilidad del trabajo remoto, aunque con ciertas modificaciones.

Una de ellas está referida a la compensación en caso los equipos de trabajo y costos de servicios (internet, electricidad, etc.) sean asumidos por el empleado.

El proyecto establece que el empleador está obligado a compensar estos costos, salvo un pacto en contrario.

En el actual trabajo remoto, no se obliga a que se pacte la exoneración de la compensación. “La redacción es distinta, por eso casi ningún empleador compensa en el trabajo remoto. Ahora se busca un punto medio, pues se da la posibilidad de que no se compense, pero la regla general será que el empleador asuma”, señala Puntriano.

La nueva norma promovería que el empleador y trabajador evalúen qué gastos son necesarios compensar, pero también podría pactarse la exoneración total de compensación.

Por su parte el abogado laboralista Carlos Espinoza, asociado senior del estudio Rebaza, Alcaza & De Las Casas, refirió que ve viable la firma de estos pactos de exoneración de compensación, pues el trabajador se verá beneficiado al ahorrar costos en traslado y alimentación.

“Además que algunos costos, por ejemplo, el servicio de Internet, muchas veces no está destinado exclusivamente para trabajar”, agregó.

Pero también podrían darse casos de costos adicionales que podrían ser compensados por el empleador. “Por ejemplo, si el trabajador requiere elevar la velocidad de su plan de Internet para desarrollar su labor, eso debería ser cubierto por el empleador”, anotó Espinoza.

La norma exceptua de la obligación de compensación a las micro y pequeñas empresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype).

Otra disposición de la futura ley del teletrabajo señala que un trabajador podrá solicitar pasar a esta modalidad pero será el empleador el que decida si acepta o no esta solicitud. La empresa tendrá un plazo de 10 días hábiles para denegar la solicitud, sustentando las razones de esta decisión.

También se establece que el empleador, excepcionalmente, puede cambiar de forma unilateral la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo o viceversa a un trabajador, por razones debidamente sustentadas, aunque estas no se mencionan en el proyecto de ley.

Al respecto, Espinoza estimó que las justificaciones podrían ser definidas en el reglamento y estarían referidas a razones vinculadas a la operación de la empresa.

Las analistas calificaron de “positivo” al proyecto aprobado por el Congreso, pues toma las flexibilidades del trabajo remoto y representa un avance respecto a la anterior ley del teletrabajo.

“La nueva ley también promueve su uso para la inclusión de personas vulnerables, personal en situación de discapacidad, gestantes, lactantes, adultos mayores. Pero no será una obligación que vayan a teletrabajo, sino que el empleador deberá evaluar esta posibilidad según las funciones y perfil del puesto del trabajador”, refirió Puntriano.

Otras disposiciones del proyecto de nueva ley del teletrabajo:

Lugar. Se puede teletrabajar dentro o fuera del país, y el teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores.

Desconexión digital. Se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.

Capacitación. El empleador debe capacitar a los colaboradores en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.

Horas extras. No se pagan si es que el empleador no las reconoce, pues deben ser consentidas por el empleador.

PUBLICIDAD

falabella.com

Cárdigan Mujer 882385510

Pijama Mujer 882356375

Zapatillas Urbanas Mujer Puma Rs-curve...

Sweater Mujer Sybilla 882273951

Pijama Mujer 882358790

Zapatillas Urbanas Mujer Puma R78 Voy...

Zapatillas Urbanas Mujer Rs-curve Wins...

Zapatillas Urbanas Mujer Puma Cruise R...

Zapatillas Urbanas Mujer Puma Cilia Mo...

Chompa Mujer 882381973

Últimas Noticias



MTPE implementará programa Wiñay Warmi para impulsar empleo en mujeres



Trabajo remoto será reemplazado por el teletrabajo bajo nuevas condiciones



¿Futura ley del teletrabajo acelerará el retorno a las oficinas?



CAF y la PUCP buscan formar y fortalecer capacidades relacionadas a la...



Operadores portuarios: "Eliminar tercerización afectará por lo men...