Proyecto de ley del teletrabajo



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

El viernes pasado, el Pleno del Congreso aprobó el texto sustitutorio del Proyecto de Ley N° 5408 por el cual se propone la ley del teletrabajo. Con esto se derogaría la Ley N° 30036. La futura nueva ley señala que el teletrabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los fijados para los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, salvo lo referido a la asistencia al centro de labores. Recoge la posibilidad de que el teletrabajo se realice de manera total o parcial, una de sus novedades es la viabilidad del teletrabajo fuera del territorio nacional. Los teletrabajadores estarían obligados a cumplir con la normativa sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos. Las empresas podrían emplear todas las modalidades de contratación para contar con los servicios de un teletrabajador, por lo que este podría ser contratado de manera indeterminada, a plazo fijo, a tiempo parcial e inclusive emplearlo para modalidades formativas laborales en tanto no atente contra su naturaleza.

Se señala que se requerirá acuerdo entre el empleador y el trabajador para migrar del trabajo presencial al teletrabajo o viceversa, pero el empleador podrá disponerlo unilateralmente por razones sustentadas en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, garantizando que el teletrabajador tenga las facilidades para la ejecución. El cambio de modalidad sería comunicado con una anticipación de al menos 10 días. Respecto a los equipos tecnológicos y al servicio de acceso a internet, se establece que serán proporcionados por el empleador, y el teletrabajador sería responsable de su correcto uso y conservación, debiendo evitar que los bienes sean usados por personas ajenas a su relación laboral. Si se acuerda que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el acceso a internet, el empleador deberá compensarlos. Se recoge el derecho a la desconexión digital del teletrabajador con la particularidad de que, para los teletrabajadores de dirección y confianza, los no sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan labores intermitentes, el empleador deberá fijar un lapso diferenciado para que puedan ejercer este derecho. Esto es positivo. Ante situaciones especiales como el estado de emergencia, el teletrabajo deberá asignarse prioritariamente a adultos mayores, discapacitados, gestantes, grupos de riesgo, entre otros.