Teletrabajo: vence el plazo de adecuación



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Quedan menos de 10 días para que venza el plazo con que cuentan los empleadores para adecuarse a las nuevas reglas en materia de teletrabajo fijadas por la Ley 31572 y el D.S. 002-2023-TR.

Si bien la figura del teletrabajo no es nueva, la regulación actual trae consigo una serie de retos para las organizaciones, partiendo de lo relativo a seguridad y salud en el trabajo (SST), pues se exige que el empleador identifique los riesgos derivados del teletrabajo, formule recomendaciones a su personal en dicha materia, lo capacite e inclusive se permite que el personal complete un formato de autoevaluación que puede ser empleado por los teletrabajadores a efectos de validar cuán seguros se encuentran en su ambiente de trabajo. En el país, muchas empresas han minimizado la relevancia de la SST en el marco de las relaciones de trabajo, y adoptan una actitud reactiva, en vez de proactiva, tomando medidas cuando ocurren los accidentes de trabajo. Con el teletrabajo como prioridad, debe repensarse si la empresa está preparada para su implementación.

Pero no solamente debe evaluarse la viabilidad de esta modalidad laboral bajo el ámbito de la SST, sino que los empleadores deberán ir atendiendo todas las tareas pendientes que este nuevo marco legal trae consigo como la suscripción de convenios temporales/indefinidos de cambio de modalidad a teletrabajo con el personal que presta sus servicios en el Perú, sea nacional o extranjero.

El empleador debe elaborar los contratos temporales o indefinidos de trabajo nuevo que ya incluya las cláusulas legalmente obligatorias y convenientes de teletrabajo total o parcial. En ese acuerdo se incluirá a la autorización de entrega de herramientas de trabajo o equipos para dejar fe de la entrega y establecer responsabilidades u obligaciones del trabajador en su cuidado, mantenimiento, custodia, entre otros, si fuera el caso. Esto va de la mano con el formato de autorización de descuento ante eventuales robos o pérdida de las mencionadas herramientas o equipos, de corresponder.

Adicionalmente, se sugiere revisar la calificación de puestos para identificar si han sido adecuadamente calificados como personal ordinario, de confianza o de dirección, no sujetos a fiscalización inmediata.

El empleador es responsable de ejecutar un análisis casuístico de a quiénes se le proporcionará el valor de compensación económica por el uso de equipos y costos versus quienes no, para construir un sustento objetivo y evitar eventuales denuncias de hostigamiento laboral o discriminación.

Asimismo, debe adecuar todos los documentos de gestión de la prevención, investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual en el trabajo a la existencia de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, así como el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y Reglamento Interno de SST.

Como podrá advertirse existen obligaciones pendientes, así como otras más que no han si enumeradas en este espacio. Ojalá los empleadores superen las trabas y avancen con prontitud para llegar al 27 de abril en azul.