

Cambios en el Teletrabajo: ¿oportunidad o desafío?

**RONALD PÉREZ
ESPINOZA**

Abogado especializado en Derecho
Laboral del Estudio Muñiz Phua



Con la emisión de la Ley del Teletrabajo, el uso de esta modalidad fue incrementándose en las empresas, debido a que busca un equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador. Sin embargo, a través de la Ley N°32102, se ha modificado la norma del Teletrabajo, estableciéndose nuevos deberes de los teletrabajadores que podría atentar la naturaleza de esta modalidad. En efecto, se han introducido ciertos cambios referidos a que no se puede descontar la remuneración cuando el colaborador no pueda realizar sus funciones por falta de energía eléctrica o Internet, y se ha incluido las pausas activas durante la jornada laboral. Empero, también se ha establecido la prohibición al teletrabajador de realizar actividades particulares o abandonar su lugar de trabajo, caso contrario, será considerado una falta grave y puede ser sancionado e inclusive revertirse automáticamente a modalidad presencial. Este es el punto criticable de la norma, debido a que consideramos vulnera la esencia del Teletrabajo, que está constituida por la voluntad y flexibilidad para autogestionar los tiempos en la ejecución de las funciones, y, porque esta restricción sería aplicable a todos los teletrabajadores, afectando a aquellos colaboradores no sujetos a la jornada máxima de trabajo y fiscalización inmediata. En suma, pese a ser una ley discutible debe cumplirse, por lo que, sugerimos adecuar los convenios de teletrabajo a estas nuevas modificaciones, a través de implementación de planes de emergencia frente a la suspensión de labores por falta de luz o Internet, programación de horarios para pausas activas, y, regular internamente supuestos de otorgamiento de permisos o ausencias y sanciones por su incumplimiento.