

URGE REVISAR LA LEY DEL TELETRABAJO

La regulación vigente constituye un freno para su implementación, pues no existen incentivos ni reglas claras.





Víctor Zavala

Gerente legal
Cámara de Comercio de Lima
vzavala@camaralima.org.pe

Según la regulación vigente, el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Por ejemplo, tienen derecho a descanso semanal, vacaciones, gratificaciones, CTS, jornada semanal, horas extras, seguro de vida, asignación familiar,

Obviamente, no deben tener derecho a bonos o incentivos por asistencia o puntualidad que los empleadores otorgan al común de los trabajadores.

Horas extras.- Para esta modalidad se debe regular que el pago de las horas extras solo procede, previo acuerdo expreso entre el empleador y trabajador, y no pueden generarse horas extras presuntas.

Accidentes de trabajo. - Se requiere precisar en qué casos el empleador es responsable de los accidentes de trabajo ocurridos fuera de la empresa y atenuar las obligaciones que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo impone al empleador.

Fiscalización. - Debe precisarse que los teletrabajadores no están sujetos a fiscalización inmediata por parte del empleador. Asimismo, se debe regular la facultad de fiscalización del empleador al teletrabajador, pues el empleador debe tener acceso a los correos y otros medios electrónicos utilizados.

Plan piloto.- El MTPE debe asesorar y orientar mediante un plan piloto a los empleadores que deseen implementar el teletrabajo.

Tiempo parcial.- Debe regularse que el trabajo puede prestarse también a tiempo parcial por dos o más veces a la semana, según lo acuerden el empleador y trabajador.

Objetivos y resultados. - La fiscalización y el pago de las remuneraciones deben realizarse en función de los objetivos y resultados de los trabajos realizados por el teletrabajador.

Se debe tener presente que actualmente las relaciones laborales son más dinámicas y no deben estar sujetas al marco legal tradicional y rígido, que no ofrece incentivos ni facilidades para la contratación laboral bajo esta modalidad.

Personal discapacitado. - El teletrabajo es una modalidad que le puede permitir al empleador a cumplir con la cuota de personal

A LA FECHA SOLO SE HA CONTRATADO EN ESTA MODALIDAD 1.600 TRABAJADORES

La Ley N° 30036 - Ley del Teletrabajo – tiene por objeto regular esta actividad como una modalidad especial de prestación de servicios, caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, aplicable tanto a las entidades públicas como a las empresas del sector privado.

En efecto, el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

La Ley del Teletrabajo fue reglamentada por el D.S.009-2015-TR y está vigente desde noviembre del 2015. Pese a su vigencia, por más de tres años y medio, la norma es rígida y presenta vacíos, impidiendo a las empresas privadas y a las entidades públicas aplicar esta modalidad laboral de forma masiva.

A la fecha, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), solo se han contratado en esta modalidad a 1.600 trabajadores a nivel nacional. El MTPE aspira que al 2021 se cuente con más de 34.000 teletrabajadores.

sistemas de salud y pensiones, etc.

La Cámara de Comercio de Lima oportunamente ha manifestado al MTPE la necesidad de revisar y corregir las actuales normas que regulan esta modalidad contractual, pues la falta de incentivos y de reglas claras impiden su implementación y su uso masivo considerando que su importancia radica en que tal modalidad laboral ofrece múltiples ventajas a las empresas y para los propios trabajadores.

APORTES Y SUGERENCIAS

Flexibilizar las normas.- Se debe flexibilizar y revisar las normas del teletrabajo considerando que, en la práctica, es un trabajo a domicilio con características especiales.

Reglas claras.- Las empresas requieren de normas claras y de incentivos concretos para optar por esta modalidad de contratación laboral.

Beneficios. - Por tratarse de una modalidad especial de contratación, es necesario revisar y precisar las normas vigentes. Por ejemplo, las referidas a las modalidades de contratación, el control de la jornada y horario de trabajo, las remuneraciones y beneficios laborales de estos trabajadores.

RECUERDE QUE

- **Principios.**- Son principios del teletrabajo: la voluntariedad, la reversibilidad, igualdad de trato, conciliación entre la vida profesional, familiar y laboral.
- **No es teletrabajo.**- El trabajador que ocasionalmente presta servicios fuera del centro laboral.
- **Modalidades.**- El teletrabajo tiene dos modalidades: a tiempo completo o de forma mixta.
- **Capacitación.**- El teletrabajador tiene derecho a capacitarse sobre los medios informáticos que utiliza para sus labores.
- **Reversibilidad.**- El teletrabajo es reversible: por acuerdo de partes, por decisión del empleador con aviso de 15 días, a solicitud del trabajador aceptada por el empleador.
- **Planilla.**- El empleador debe registrar en la planilla al teletrabajador.
- **Prohibición.**- Los elementos o medios que hubiera entregado el empleador no pueden ser usados en actividades ajenas al trabajo.
- **Perú.**- En nuestro país, las empresas que vienen desarrollando el teletrabajo son: Cisco, IBM, BCP, Microsoft, Repsol, Entel, entre otras.
- **Otros países.**- Los países que vienen implementando el teletrabajo son: Colombia, Argentina, Chile, Uruguay, Finlandia, Suecia, Países bajos, Japón, Estado Unidos, Bélgica, Francia y el Reino Unido.
- **Uso y cuidado de equipos.**- Cuando los equipos los proporciona el empleador, el teletrabajador es responsable del uso y conservación de los mismos. Cuando el trabajador aporta sus propios equipos o son proporcionados por terceros, el empleador debe compensar los gastos incurridos, los que deben estar acordados previamente entre el empleador y el trabajador.

discapacitado que la ley establece, así como para aquellos que difícilmente pueden acudir a los centros de trabajo.

LABORES MÁS ADECUADAS

Los tipos de trabajos que se proyectan para ser desarrollados por el teletrabajo son, entre otros, operadores de teléfono, atención al cliente, reclamos, *call-center* o quienes brindan información al público, trabajadores que realizan ventas por canales virtuales o aquellos cuyas funciones se vinculan con las tecnologías de información y comunicaciones. Asimismo periodistas, diseñadores, traductores, etc.

EL EMPLEADOR DEBE REGISTRAR EN LA PLANILLA AL TELETRABAJADOR

Cada vez son más las empresas que se adaptan a los nuevos tiempos y ofrecen la modalidad del teletrabajo en forma parcial, e incluso en algunos casos de forma total, ya que las nuevas tecnologías permiten realizarlo con evidentes ventajas para la empresa y los trabajadores.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Para el trabajador: Con esta modalidad los trabajadores tendrían menores gastos en desplazamientos, menos estrés, mayor autonomía, movilidad y flexibilidad. Así también, más oportunidades laborales, mayor conciliación de vida laboral y familiar, mayor especialización, mayor integración laboral en caso de personas con discapacidad, elección del entorno de trabajo, mayor acceso a la información, mayores posibilidades de trabajo a gusto, con dedicación y compromiso, y mayor acceso a la formación.

Para la empresa: Supone menores costos para la compañía; mayor satisfacción de los empleados; mayor productividad en el trabajo por objetivos, menores problemas de clima laboral y convivencia de empleados, menores complicaciones en el control de horarios, mejoras en los plazos de entrega, eliminación del ausentismo laboral, facilidad de expansión, implementación de nuevas tecnologías para el bien de la empresa, menor contaminación y mayor aprovechamiento de los puestos de trabajo.

El problema al que puede llevar el teletrabajo es que muchos empleados no se conocen y ello no facilita el trabajo en equipo. Además, pueden tender a un sedentarismo que afecte a la salud y traiga consecuencias imprevistas.

Esto se puede solventar combinando el teletrabajo con algunos días del trabajo en oficina con una mayor número de días.

Se considera como desventaja los inconvenientes que se pueden presentar para la supervisión y fiscalización de las labores, pues deben de efectuarse por medios digitales. En todo caso, se debe tomar en cuenta los resultados y objetivos de las tareas encomendadas.

¿CUÁLES SON LAS INFRACCIONES?

Conforme al D.S 009-2015-TR constituyen infracciones a las normas del teletrabajo:

- Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento;
- Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley;
- No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia;
- No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.