

El 25 de febrero se ha publicado el reglamento de la Ley N° 31752 (ley que regula el teletrabajo) Decreto Supremo N° 002-2023-TR, la cual establece nuevos cambios en las relaciones laborales que se debe tener en consideración. En principio, debemos indicar que este tratamiento normativo no es nuevo en nuestro ordenamiento. La primera disposición al respecto fue la Ley N° 30036 del 5 de junio del 2013, pero cuya implementación fue bastante escasa debido a diversos factores, principalmente, la poca costumbre que existía en el uso de los medios tecnológicos para el trabajo. Es recién a partir de la pandemia por el covid-19, y las consecuencias de aquella, que se vio la necesidad de establecer un mejor marco legal para ese tipo de labores. En primera instancia, producto de ese evento extraordinario, se reguló el trabajo remoto (Decreto Supremo N° 026-2020), pero esta tenía otra finalidad: no aplicar el apartado, de la entonces vigente Ley de Teletrabajo, que establecía que la compensación por las herramientas necesarias para realizar esa labor, recaía en el empleador (Díaz, 2021: p. 43). No obstante ello, quedó claro que la regulación entonces vigente no era la apropiada, y eso llevó a la emisión de un nuevo marco normativo favorable para el respeto de los derechos laborales.

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador (ahora llamado teletrabajador), el cual mantiene vínculo laboral con la empresa mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, con los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de labores (Jiménez, 2021: p.141). Ya no se requiere la presencia física del trabajador, y a esto ayuda el conocimiento, ahora generalizado, de las redes sociales y las plataformas existentes para reuniones virtuales. Muchas empresas han visto reducidos sus gastos corrientes a raíz del teletrabajo, y el tiempo útil de una persona se ha incrementado en razón que ya no gasta su tiempo en los medios de transporte cada vez más saturados.

Las modalidades de trabajo, ahora reguladas, es el teletrabajo total, que incumbe que toda la labor se realizará de manera no presencial; y el teletrabajo parcial, que mezcla ambos escenarios: tanto la presencialidad, o no, del teletrabajador en las instalaciones de la empresa. Cabe agregar que el reglamento establece que la regla general en el teletrabajo es que este sea permanente, toda vez que, para su temporalidad, se requiere un acuerdo

IMPLICANCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES

Las nuevas pautas sobre el teletrabajo

El Gobierno publicó en días recientes el esperado reglamento de la nueva Ley del teletrabajo, mediante el Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Sin duda, un reto importante para el futuro de las relaciones laborales en el país, cuya implementación pretende afianzar el trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. A continuación, las principales disposiciones de la norma.



ALAN CÉSAR
MARTÍNEZ
MORÓN

GERENTE GENERAL
DE MJ ABOGADOS
Y CONSULTORES

de partes. Es interesante también resaltar que esta modalidad de trabajo es voluntaria por parte del teletrabajador, y requiere acuerdo previo para que se haga efectivo.

Una diferencia sustancial está en la protección de la privacidad e intimidad del teletrabajador. Como se sabe, existen herramientas tecnológicas por las cuales se puede acceder al dispositivo de una persona de manera remota. Ese hecho, en el nuevo reglamento, se encuentra proscrito para el empleador; incluso, si esos documentos fueron originados por motivo del trabajo. Si se desea el acceso a esos archivos, se requiere la autorización del trabajador. Esto es un límite interesante al poder de dirección. Es usual el control de labores diarias, pero esto no implica el acceder a los dispositivos tecnológicos en las cuales se realiza esa labor. Para ese efecto, se debe implementar otros mecanismos que no afecten los derechos de los trabajadores. En igual sentido, se encuentra prohibido la captación de voz e imagen del trabajador sin su consentimiento, a excepción de que sea necesario para el ejercicio de sus funciones (llámese

operadores telefónicos, o las personas que reciben los reclamos vía telefónica). Si se desea grabar una reunión, o capturar la imagen de un trabajador, esto no se puede realizar sin su expreso consentimiento.

La integridad del domicilio también se encuentra protegida con el nuevo reglamento. El empleador está prohibido de ingresar a los lugares donde se realiza el teletrabajo, sea de manera presencial o virtual. Esto es, ha habido ocasiones en que se ha exigido al trabajador que muestre el lugar en donde realiza el teletrabajo. Eso ya no puede darse. Ello no obsta, sin embargo, a que se pueda realizar un control presencial de la ubicación del trabajador, con visitas inopinadas, al lugar donde el trabajador indica que está realizando este tipo de labores. Con esto se pretende equilibrar el espacio íntimo del trabajador, con el poder de dirección y control del empleador.

Por otra parte, entre las obligaciones del trabajador ahora reguladas están el reporte de las labores realizadas durante su jornada laboral; pero, principalmente, el reporte oportuno de los inconvenientes

de conectividad que impiden que realice su labor. Esto resulta ser sumamente importante. Existe circunstancias ajenas al trabajador en que los operadores de servicios de internet no pueden otorgar su señal de manera continua. A esto se debe sumar los recientes eventos climatológicos que ya no son circunstanciales en el país. Todo esto impide, en ocasiones, que el trabajo remoto pueda llevarse de manera continua, sin ningún tipo de inconveniente. De acontecer ello, el trabajador debe informar de estas circunstancias, pero ese hecho no obsta una interrupción en su labor. En caso esos eventos ocurran resulta necesario la coordinación previa, sea para el encargo de labores que no requieran conexión, o la compensación de las horas, de ser el caso.

Otro punto trascendental son los teletrabajadores que tienen la opción principal de realizar esta modalidad de laborales. En el reglamento se establece que existe un grupo de riesgo, al cual el empleador debe brindar las facilidades correspondientes para que realice el teletrabajo. Entre estos grupos de riesgo se