

Vencimiento del plazo para que los empleadores se adecuen a las disposiciones de la Ley del Teletrabajo y su Reglamento

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo 2-2023-TR, Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, el 27 de abril de 2023 vence el plazo para que los empleadores se adecuen a las disposiciones y lineamientos del teletrabajo.

Al respecto, es importante recordar -entre otras- las siguientes obligaciones en el marco del teletrabajo:

1. El empleador y el trabajador deben suscribir un acuerdo y/o convenio de implementación del teletrabajo que regule los requisitos y contenido mínimo establecido en la Ley y el Reglamento.
2. El empleador debe declarar en la planilla electrónica la condición del trabajador como teletrabajador.
3. El empleador debe brindar capacitaciones a su personal en materia de (i) Seguridad y Salud en el Trabajo, (ii) uso de los aplicativos digitales y cualquier plataforma digital que utilice durante el desarrollo de sus labores, (iii) uso de medios digitales en materia de protección de datos personales y seguridad y confianza digital y (iv) prevención del hostigamiento sexual en el trabajo.

A partir del 28 de abril de 2023, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL podría iniciar procedimientos inspectivos a los empleadores para verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia de teletrabajo.

En caso de identificar incumplimientos, se podrían aplicar -entre otras- las siguientes infracciones laborales:

INFRACCIONES LEVES

Multas desde S/ 1,287.00 hasta S/ 76,824.00

Impedir la concurrencia del teletrabajador en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley (consultas sobre su vínculo laboral, manejo de programas o sistemas específicos, etc.).

No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley.

INFRACCIONES GRAVES

Multas desde S/ 7,771.50 hasta S/ 129,294.00

Aplicar el cambio de modalidad del trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz Y las situaciones especiales establecidas en la Ley.

No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador en los casos que corresponda.

No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del teletrabajador.

Impedir que el teletrabajador decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador.

Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio.

INFRACCIONES MUY GRAVES

Multas desde S/ 13,018.50 hasta S/ 260,023.50

No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del teletrabajador, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.

No respetar el derecho del teletrabajador desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL



Martín Ruggiero
mrg@prcp.com.pe

ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL

