

# Congreso introduce 6 nuevas infracciones para teletrabajo



HUGO PÉREZ

Norma. Lleva más de un año siendo elaborada.

Trabajo remoto dejará de aplicarse a partir del 2023, por lo que se busca viabilizar el teletrabajo. Personas con discapacidad podrán aplicar a dicha modalidad de trabajo unilateralmente.

GABRIEL O'HARA SALINI

gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

A partir del 2023 ya no se podrá utilizar el trabajo remoto y las empresas deberán volver al "teletrabajo". En ese sentido, el Congreso aprobó la ley para una nueva norma que regula dicha modalidad laboral, con el fin de hacerla más flexible y que no caiga en desuso, como ocurrió antes de la pandemia.

Sin embargo, la ley aprobada introduce nuevos aspectos que, paradójicamente, hacen más rígida esta modalidad y crean nuevos costos e infracciones (seis) laborales para el empleador (ver tabla).

Por ejemplo, el no respetar el derecho de desco-

## EN CORTO

**Unilateral.** Trabajadores con discapacidades, enfermedades graves o que cuiden de personas en dicho estado podrán ir al teletrabajo sin la necesidad de un acuerdo con su empleador. Lo mismo aplica para madres gestantes y lactantes, y los trabajadores que convivan con dichas personas.

nexión de un trabajador califica como una infracción muy grave, mientras que no aportar los equipos al trabajador para realizar sus labores y no pagarle una compensación por los costos derivados del teletrabajo son consideradas infracciones graves.

Asimismo, de acuerdo con la ley aprobada, el empleador además deberá pagar por los gastos en los que incurra el trabajador para la realización de sus labores, como el Inter-

## Principales disposiciones del trabajo a distancia a aplicarse a partir del 2023

El trabajador debe brindar facilidades a su empleador para ingresar a su lugar de trabajo remoto para identificar posibles riesgos.

Se permite que el teletrabajador pueda pactar la libre distribución de su jornada laboral, respetando la jornada máxima.

Existe derecho a la desconexión digital de por lo menos 12 horas.

Trabajador puede solicitar regresar al trabajo presencial.

El lugar habitual de trabajo debe ser informado al empleador, pero no está restringido al domicilio.

Empleador debe proveer de herramientas y equipos a su trabajador. Este último puede desistir a dicho derecho.

Empleador debe compensar gastos incurridos por el trabajador, siempre que los servicios se presten desde su domicilio (ver nota).

Trabajadores en situaciones médicas especiales o en necesidad de cuidado de otras personas pueden solicitar unilateralmente la aplicación del teletrabajo.

FUENTE: Estudio Vinatea & Toyama.

## Infracciones ante Sunafil por temas relacionados al teletrabajo

No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo.

Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades necesarias.

Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, salvo que se trate de cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz.

No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.

No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

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

FUENTE: Dictamen recaído en proyectos de ley 1046/2021 y 12921/2021

net si realiza sus labores desde su domicilio, es decir, si él paga por dichos servicios.

"Si el teletrabajador aporta sus propios equipos, el servicio de acceso a Internet, así como el consumo de energía eléctrica, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario", señala César Puntriano, socio del estudio Muñiz.

### Desigual para el Estado

La norma señala que las enti-

dades públicas solo deberán entregar equipos a sus trabajadores hasta cuanto tengan capacidad, y si no pueden cubrir a todos sus trabajadores, estos deberán aportar los suyos. En ese último supuesto, el Estado no debe compensar el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.

Puntriano cuestiona dicha disposición indicando que no hay razón objetiva para exigirle dicho pago al privado pero exonerárselo al Estado.