

EDICIÓN N° 26

13 de septiembre

2022

REPORTE LABORAL

**INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

- Repaso Jurisprudencial
- Informativos
- Artículos

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Repaso Jurisprudencial

- La inobservancia de la jornada máxima como un acto de hostilidad..... 3

Informativos

- Supuestos de improcedencia del recurso de revisión..... 4
- Se aprueba protocolo para la fiscalización de la tercerización Laboral..... 5
- Se modifica la Directiva para la vigilancia, prevención y control de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19..... 5
- Teletrabajo 2.0: La nueva regulación de la Ley N° 31572..... 11

Artículos

- La gestión de contratos laborales como herramienta útil en los procesos de desvinculación..... 15
- ¿Es obligatorio que los trabajadores estén vacunados para realizar trabajo presencial?..... 15

LA INOBSERVANCIA DE LA JORNADA MÁXIMA COMO UN ACTO DE HOSTILIDAD:

A PROPÓSITO DE UN NUEVO PRECEDENTE ADMINISTRATIVO VINCULANTE



Alejandro Navarrete
Abogado fundador

El 17 de agosto de 2022, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Resolución de Sala Plena N° 004-2022-SUNAFIL/TFL, cuyas reglas establecidas en los numerales 6.21, 6.22 y 6.23 fueron declarados como precedentes administrativos vinculantes.

En el caso concreto, el empleador había dispuesto que los trabajadores permanezcan en aislamiento en el centro de labores por tiempos prolongados, situación a lo que se veían obligados bajo pena de aplicar la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

El TFL precisó que *“pese a haber culminado su turno laboral, los trabajadores que no quisieran acatar la obligación de permanecer en los centros de pernocte por 7 días serían objeto de una licencia con goce de haberes con posibilidad de recuperarse el tiempo de trabajo respectivo. Esto arroja tres problemas relevantes de validez”,* lo que, a su entender, constituye el acto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR porque:

1. El lugar de pernocte era improvisado, de manera que no contaba con las medidas de higiene y seguridad exigibles. Se habían implementado

habitaciones con camas, frazadas y mesas, con cortinas como división, lo que resulta contrario a la dignidad y al principio de prevención de riesgos.

2. El empleador amenazó a los trabajadores que, de no acatar la obligación de pernocte, se les otorgaría una licencia con goce de haber sujeta a compensación que recaería sobre una elevada jornada acumulativa, contexto que: a) No supera el test de procedencia establecido por el Tribunal Constitucional y los fundamentos 23 al 25 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TLF, y b) No proviene de una fuente bilateral.

El TFL agrega que *“la medida aparentemente neutra que permitiría a los trabajadores el no pernoctar en el centro dispuesto y “optar” por la licencia con goce de haberes, generaría efectos desproporcionados sobre los derechos fundamentales a la limitación de la jornada de trabajo y a la salud”.*

3. De acuerdo al literal b) del inciso 26.2 del artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, debe privilegiarse el acuerdo de las partes para compensar la licencia con goce de haber, y solo cuando ello no prospere, el empleador puede disponer la compensación con horas de trabajo de forma posterior a la vigencia de la emergencia sanitaria. En el caso concreto, el empleador no privilegió el acuerdo entre las partes para compensar la licencia.

Esta situación generó que se presenten casos en donde los trabajadores pernoctaron 52 días seguidos, entre días de trabajo y de descanso, lo que hizo evidente el efecto de la represalia que realizó el empleador sobre la posibilidad de aplicar la compensación de la licencia con goce de haber por no acatar la obligación de permanecer en el lugar de pernocte.

SUPUESTOS DE IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN

En la Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 17 de agosto de 2022 en el diario El Peruano, el Tribunal de Fiscalización Laboral precisó que el recurso de revisión se declarará improcedente:

1.

Si el acto impugnado no es una resolución de segunda instancia que se pronuncia sobre sanciones impuestas.

2.

Si la infracción impugnada no está tipificada como muy grave en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

3.

Si el recurso de revisión no se sustenta en la inaplicación, o en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por el TFL.

SE APRUEBA PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

Mediante Resolución de Superintendencia N° 428-2022-SUNAFIL, publicado en El Peruano el 23/08/2022, se aprobó el Protocolo N° 001-2022-SUNAFIL/DINI denominado “PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL”

Leer aquí



SE MODIFICA LA DIRECTIVA PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS TRABAJADORES CON RIESGO DE EXPOSICIÓN A COVID-19

El 3 de septiembre de 2022, se publicó en el diario El Peruano, la Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA, que modificó la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aprobada con la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA.

Entre los principales cambios se encuentran:

- Los trabajadores que califiquen como caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19 que no requiera hospitalización, se le indica aislamiento domiciliario por un lapso de 7 a 10 días, según lo establecido en la Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA, contado desde el inicio de los síntomas.
- El retorno al trabajo presencial no requiere opinión favorable del médico ocupacional.
- Se permite el trabajo presencial de los trabajadores no vacunados contra la COVID-19.
- Los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo pueden realizar trabajo presencial, mixto o remoto, según la necesidad del servicio.
- Se elimina la obligación de remitir el Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, al correo institucional del MINSA.
- Se regula el uso de medidores de CO2 en ambientes de trabajo y escuelas.

A continuación, brindamos mayor información de las modificaciones realizadas:

DISPENSACIONES MODIFICADAS

ANTES

AHORA

"5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS (...)

5.1.1 Aislamiento en el ámbito comunitario:

Es el procedimiento por el cual a una persona considerada como caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19, y que no requiere hospitalización, se le indica aislamiento domiciliario.

Durante el aislamiento, se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda o centro de aislamiento por un lapso de catorce (14) días, contados a partir de la fecha de inicio de síntomas del caso. En los casos de infección asintomática, el aislamiento se mantiene hasta transcurridos catorce (14) días desde la fecha que se tomó la muestra para el diagnóstico.

"5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS (...)

5.1.1 Aislamiento en el ámbito comunitario: Es el procedimiento por el cual a una persona considerada como caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19, y que no requiere hospitalización, se le indica aislamiento domiciliario.

Durante el aislamiento, se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda o centro de aislamiento por un lapso de siete (7) días a diez (10) días, según lo establecido en la Resolución Ministerial N°834-2021/MINSA y sus modificatorias, contados a partir de la fecha de inicio de síntomas del caso".

Si la vivienda no tiene las condiciones para garantizar el aislamiento en una habitación con adecuada ventilación y servicios higiénicos, y hay personas de grupos de riesgo en la familia, se le ofrece ser albergado en un centro de aislamiento temporal y seguimiento (CATS) o el que haga sus veces".

"5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS

(...)

5.1.34 Reincorporación al trabajo: Proceso de retorno a laborar cuando el trabajador, que fue diagnosticado con COVID-19, está de alta por el Médico tratante, y el Profesional del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo determina su aptitud para la reincorporación".

"5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS

(...)

5.1.34 Reincorporación al trabajo: Proceso de retorno a laborar cuando el trabajador, que fue diagnosticado con COVID-19, está de alta por el Médico tratante, el cual debe ser revisado por el médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o el que haga sus veces".

"6.1. Disposiciones preliminares

a. Los empleadores deben garantizar un ambiente seguro de trabajo, verificando que todos los empleados estén debidamente vacunados para la COVID-19 primera y segunda dosis y dosis de refuerzo".

"6.1 Disposiciones preliminares

a. Los empleadores deben garantizar un ambiente seguro de trabajo, verificando que de preferencia todos los empleados estén debidamente vacunados para la COVID-19".

"6.1. Disposiciones preliminares

(...)

d. En todo centro laboral, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el centro de trabajo, se debe elaborar el "Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo", el mismo que debe ser remitido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, para su aprobación en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas a partir de su recepción. De contar con un "Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo" aprobado por el Comité y Seguridad de Salud en el trabajo de cada centro laboral y registrado ante el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), el mismo debe adecuarse a las disposiciones de la presente Directiva Administrativa".

"6.1 Disposiciones preliminares

(...)

d. En todo centro laboral, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el centro de trabajo, se debe elaborar el "Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo", el mismo que debe ser remitido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, para su aprobación en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas a partir de su recepción".

“6.2.1 Disposiciones para el regreso al trabajo

Se establece el proceso de regreso al trabajo de aquellos trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio, que no son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19 y que tengan vacunación completa para COVID-19 establecido por el Ministerio de Salud, primera y segunda dosis y dosis de refuerzo. Bajo los siguientes criterios:

- Los trabajadores de grupo de riesgo con vacunación incompleta o pendiente deben continuar realizando actividades remotas.
- El retorno o reincorporación del personal con factores de riesgo para COVID-19 debe ser progresivo, considerando el aforo, tarea y jornada laboral.
- El retorno o reincorporación al trabajo en puestos de trabajo de alto o muy alto riesgo debe considerar jornadas semipresenciales por 30 días y reevaluación después de 30 días”.

“6.2.1 Disposiciones para el regreso al trabajo

Se establece el proceso de regreso al trabajo de aquellos trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio, que no son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19, bajo los siguientes criterios:

- El retorno o reincorporación del personal con factores de riesgo para COVID-19, se efectuará considerando tarea, distanciamiento, ventilación y jornada laboral.
- Se recomienda que los trabajadores con vacunación incompleta o pendiente deben presentarse al servicio de seguridad y salud en el trabajo, o quien haga sus veces, para completar su esquema de vacunación y retornar al trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad de servicio”.

“6.2.4 Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19

Para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tener en consideración lo siguiente:

- a. La información clínica (antecedentes y/o informes médicos o data médica) debe ser valorada por el Médico ocupacional a cargo, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador, a fin de determinar la modalidad de trabajo (remoto, semipresencial o presencial), de los trabajadores con factores de riesgo definidos en el punto 5.1.22.
- b. Los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo definidos en el punto 5.1.22, realizan prioritariamente trabajo remoto. El trabajo semipresencial o presencial es indicado por el Servicio de Seguridad y salud en el Trabajo, teniendo en cuenta su estado de vacunación contra la COVID-19 y el nivel de alerta de la región (extremo, muy alto, alto y moderado) según lo indicado en el Anexo N° 8.

“6.2.4 Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para COVID-19

Para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tener en consideración lo siguiente:

- a) La información clínica disponible (antecedentes y/o informes médicos o data médica) debe ser valorada por el Médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o quien haga sus veces, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador.
- b) Los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo definidos por el Médico ocupacional realizan trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad del servicio”.

c. Los trabajadores con algún factor de riesgo, cuyas labores sean de alto o muy alto riesgo de exposición, que soliciten reincorporarse a sus labores, deben pasar por una evaluación individualizada por el Médico del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, luego de la cual el trabajador firme una declaración en la que se deja constancia de haber recibido información de todos los riesgos que implica su regreso o reincorporación (ver Anexo N° 9).

d. Aquellos trabajadores con factores de riesgo que hayan superado la COVID-19 y deseen reanudar sus actividades, pueden hacerlo aplicando todas las medidas de protección y de higiene descritas en la presente Directiva Administrativa, siempre y cuando el Médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores lo apruebe en base a la información científica vigente y según lo indicado en el Anexo N° 8”.

DISPOSICIONES QUE SE DEJARON SIN EFECTO

“5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS

(...)

5.1.33 Regreso al trabajo post cuarentena (por contacto directo): Proceso de retorno al trabajo para trabajadores asintomáticos, que se realiza posterior a los catorce (14) días, de acuerdo a la evaluación del Médico ocupacional”.

“5.1 DEFINICIONES OPERATIVAS

(...)

5.1.38 Trabajador Vacunado: Toda persona natural que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado, que haya cumplido con el esquema de vacunación para COVID-19 establecido por el Ministerio de Salud, primera y segunda dosis y dosis de refuerzo, acreditado por su certificado de vacunación”.

“6.1. Disposiciones preliminares

(...)

h. El titular del centro laboral o quien la administra registra el Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo en el Sistema Integrado de Información para COVID-19 (SICOVID - Empresas) o por correo remitido a empresa@minsa.gob.pe, con ello declara a la Autoridad Nacional de Salud, que conoce, y cumple con los Lineamientos establecidos en la presente Directiva Administrativa, y que informa sobre el riesgo de exposición y vigilancia de salud de los trabajadores”.

"6.1. Disposiciones preliminares

(...)

i. Los Planes para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo registrados son proporcionados por CENSOPAS a las autoridades de fiscalización (SUSALUD, SUNAFIL, SERVIR, OEFA, gobiernos regionales, y otras entidades fiscalizadoras) para las acciones correspondientes".

Anexo 8: Regreso progresivo de los trabajadores a las actividades laborales en el contexto de la pandemia por COVID-19

DISPOSICIONES INCORPORADAS**"6.5 ACCIONES ADICIONALES**

(...)

6.5.7 Disponer que, la definición de la valoración de la aptitud o certificado de aptitud o evaluación de la aptitud en la presente Directiva Administrativa consiste en la evaluación médica realizada por el médico del servicio de seguridad y salud en el trabajo o el que haga sus veces, en el marco de la emergencia sanitaria. Esta no se refiere a la evaluación de la aptitud laboral referida en el Documento Técnico "Protocolos de Exámenes Médicos Ocupaciones y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad", aprobado con Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA".

Anexo 10: Guía para el uso de medidores de CO2 en ambientes de trabajo y escuelas

TELETRABAJO 2.0: LA NUEVA REGULACIÓN DE LA LEY N° 31572

El 11 de septiembre de 2022 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

Esta norma ha tenido por objeto regular el teletrabajo en el sector público y privado, desde una óptica de trabajo decente y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el presente informativo, responderemos algunas de las principales preguntas surgidas sobre esta norma:



¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo es una modalidad de prestación de labores subordinadas que se desarrolla mediante el uso de las plataformas y tecnologías digitales, sin presencia física del trabajador en el centro de labores.

El teletrabajo es de carácter voluntario y puede ser temporal o permanente, es decir, las partes pueden pactar que sea la modalidad habitual de trabajo o que este sea desarrollado solo por un tiempo determinado.

El teletrabajo puede desarrollarse de manera total o parcial. En este último caso, el trabajador desarrollará algunos días de trabajo presencial, lo que debe estar previsto en el acuerdo de teletrabajo.

Por su naturaleza, el teletrabajo puede realizarse, incluso, fuera del territorio nacional y bajo una jornada flexible.



¿El teletrabajo debe pactarse por escrito?

Sí. Recordemos que el teletrabajo no solo puede pactarse con los nuevos trabajadores, sino también con aquellos que realizan trabajo presencial pero que desean variar su modalidad de trabajo. Desde esta premisa, el acuerdo de teletrabajo debe establecerse en el contrato de trabajo, en un documento anexo a este, o en otro medio que permita asegurar su integridad y autenticidad.

En caso de teletrabajo total, ¿el empleador puede disponer que el teletrabajador concorra al centro de labores para alguna actividad específica?

Sí, cuando el empleador requiera su presencia física o para la asignación de funciones. En el acuerdo de teletrabajo debe haberse establecido un plazo mínimo de preaviso para que el empleador requiera la asistencia del trabajador. No obstante, esta no es una exigencia cuando medien causas imprevisibles o fuerza mayor.

En caso el teletrabajador necesite asistir al centro de labores para realizar consultas sobre su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas que usa para su labor, participar en actividades de bienestar organizadas por el empleador, entre otros, debe coordinar con su jefe inmediato o con el área de recursos humanos (o la que haga sus veces), a fin de que le otorguen las facilidades de acceso a las instalaciones.

¿El empleador puede variar unilateralmente la modalidad de trabajo?

De forma excepcional, cuando medien razones sustentadas, el empleador puede variar la modali-

dad de trabajo, disponiendo que el trabajador realice teletrabajo o trabajo presencial. Cuando dispone la variación al teletrabajo, el empleador debe capacitar al trabajador para el desarrollo de su labor, y otorgarle las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias.

Asimismo, previa evaluación de la naturaleza de las funciones y del perfil del puesto.

el empleador puede disponer que el trabajador realice teletrabajo de forma temporal, mientras concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- En situación de discapacidad.
- En caso de gestación de la trabajadora y durante el periodo de lactancia.
- Si el personal es responsable del cuidado de niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad, o personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes.
- Si el trabajador cuenta con familiares directos con enfermedad en estado grave o terminal, o sufran accidente grave.

En estos casos, el empleador también puede variar unilateralmente las funciones originalmente asignadas al trabajador, con el fin de posibilitar la realización de teletrabajo.

Para ejecutar el cambio de modalidad, el empleador debe comunicar su decisión al trabajador por medio escrito o electrónico, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

Igualmente, el empleador puede disponer la realización de teletrabajo de forma temporal, cuando concurre un caso fortuito o fuerza mayor que requiere su ejecución para garantizar la continuidad de los servicios. Lo mismo aplica cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios se realicen mediante teletrabajo.

¿El empleador está obligado a cambiar la modalidad de trabajo si el trabajador lo solicita?

No, el empleador puede denegar la solicitud del trabajador por razones debidamente sustentadas.

La denegatoria se debe comunicar dentro de los 10 días hábiles de presentada la solicitud, caso contrario, se entenderá que ha sido aprobada.

¿El teletrabajador puede ser contratado a plazo fijo?

Sí. El teletrabajador puede ser contratado a tiempo indeterminado o aplicando alguno de los contratos sujetos a modalidad reconocidos en la legislación vigente.

El contrato de trabajo puede estar almacenado de forma digital, en tanto se asegure su integridad y autenticidad.

¿El empleador puede establecer el lugar donde el teletrabajador desarrollará su labor?

No. El teletrabajador tiene libertad para decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará sus labores, pero deberá informarlo al empleador antes de iniciar su prestación. Asimismo, el acuerdo de teletrabajo debe precisar este lugar.

Si el teletrabajador desea cambiar de lugar de trabajo, deberá informarlo con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa que lo justifique.

¿El teletrabajador puede estar sujeto a una jornada y horario de trabajo?

Sí. Como en el trabajo presencial, en el teletrabajo se

aplica una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, salvo cuando concurren supuestos que eximen su aplicación.

Las partes pueden pactar el horario de teletrabajo, de acuerdo a las necesidades del teletrabajador, sin embargo, se debe tener presente que la jornada de trabajo solo puede ser distribuida hasta el máximo de 6 días a la semana.

En el acuerdo de teletrabajo se debe precisar la forma de distribución de la jornada y establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.

¿Cuál es el tiempo de desconexión digital?

Para los teletrabajadores sujetos a una jornada de trabajo, la desconexión digital opera fuera de su horario de trabajo, así como en todo tiempo que constituya descanso, permiso, licencia o periodo de suspensión laboral.

En el caso de los teletrabajadores de dirección, los que no se encuentra sujetos a fiscalización inmediata, que prestan labores intermitentes o que hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, la desconexión digital debe ser al menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión laboral.

¿El teletrabajador puede realizar horas extras?

Sí, pero en todos los casos debe mediar solicitud y consentimiento del empleador.

¿Qué implementos debe proporcionar el empleador en el teletrabajo?

El empleador debe proporcionar los equipos de trabajo, el servicio de acceso a internet, y compensar económicamente el consumo de energía electrónica.

También cabe la posibilidad de que el teletrabajador proporcione sus propios equipos y el servicio de internet, pero en esos casos el empleador tiene que compensarlo económicamente.

La compensación por el empleo de los equipos de trabajo se realiza al margen del lugar en donde se desarrolla el teletrabajo, salvo pacto en contrario. La compensación de gastos por el servicio de internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.

El teletrabajador puede renunciar a la compensación por el aporte de su equipo, internet y consumo de energía eléctrica.

El empleador que se encuentra registrado como micro o pequeña empresa en el REMYPE, no está obligado a compensar económicamente al teletrabajador en los casos citados anteriormente.

El empleador debe brindar todas las facilidades para el acceso a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones necesarias para desarrollar el teletrabajo. Además, deberá brindar el soporte tecnológico, de manera remota.

En caso de la provisión de equipos para teletrabajadores con discapacidad, deberá realizar los ajustes razonables que correspondan.

¿Las compensaciones a cargo del empleador son computables para los beneficios sociales de los trabajadores?

No, por calificar como condición de trabajo. Deben registrarse de ese modo en la planilla electrónica.

¿Se puede continuar aplicando el trabajo remoto?

El Poder Ejecutivo debe emitir el reglamento de la Ley N° 31572 en el plazo máximo de 90 días calendario desde su vigencia. A partir del día siguiente de la publicación de dicho reglamento, los empleadores tienen un plazo de 60 días calendario para adecuar el teletrabajo y el trabajo remoto que se encuentren realizando, a las nuevas disposiciones. En consecuencia, una vez vencido el plazo de adecuación, no se podrá aplicar el trabajo remoto.

LA GESTIÓN DE CONTRATOS LABORALES COMO HERRAMIENTA ÚTIL EN LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN

#NMAbogados en #InfoCapitalHumano

Carolina Mendieta, nuestra abogada asociada, escribió un artículo para la sección de Alerta Legal Laboral de Info Capital Humano sobre "La gestión de contratos laborales como herramienta útil en los procesos de desvinculación"

Leer aquí



¿ES OBLIGATORIO QUE LOS TRABAJADORES ESTÉN VACUNADOS PARA REALIZAR TRABAJO PRESENCIAL?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, responde a la interrogante en el siguiente artículo publicado en el Diario Oficial El Peruano

Leer aquí



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Guajahira Maza

Abogada asociada

gmaza@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.