

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

Semana del 11 al 17 de setiembre de 2022

- 1 **Publican Ley del Teletrabajo**
- 2 **Aprueban los lineamientos para la promoción socioemocional de las y los estudiantes de la educación básica**

PUBLICAN LEY DEL TELETRABAJO

El 11 de setiembre de 2022 se publicó la **Ley N° 31572**, ley que regula el Teletrabajo para el sector público y privado, que aunque no es una modalidad nueva en nuestra legislación, incluye nuevas condiciones y obligaciones para su implementación en el centro de trabajo.

CARACTERÍSTICAS

1. Es de carácter voluntario y reversible.
2. Puede ser de forma temporal o permanente.
3. Puede aplicarse de manera total o parcial.
4. Flexibiliza la distribución del tiempo de la jornada laboral.
5. Puede realizarse dentro o fuera del territorio nacional.
6. El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo, siempre que cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.



CONDICIONES DE APLICACIÓN

1. El trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. El empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para aceptar o denegar la solicitud. En caso la deniegue, deberá sustentar las razones de su decisión. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador, esta se entiende por aprobada.
2. El empleador puede modificar la modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, previo aviso por escrito o por medios electrónicos al trabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.
3. La asistencia presencial del teletrabajador al centro de trabajo para consultas, coordinaciones, capacitaciones u otras actividades deberá realizarse previa coordinación con su jefe inmediato o personal de recursos humanos, sin afectar la modalidad de teletrabajo establecida.
4. Se fomenta el teletrabajo en favor de la población vulnerable, como personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

1. El trabajador tiene derecho a recibir los equipos, el servicio de acceso a internet o compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, como condición de trabajo, salvo pacto en contrario.
2. La entrega de equipos y herramientas por parte del empleador no es aplicable a la micro y pequeña empresa inscrita en el Remype, salvo acuerdo expreso en contrario.
3. El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.
4. La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.
5. Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.

JORNADA LABORAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL

1. La jornada de trabajo, sus límites máximos y excepciones se regulan de acuerdo con la legislación de la materia sobre jornada, horario y trabajo en sobretiempo.
2. Las partes pueden distribuir libremente los horarios de la jornada de trabajo, conforme mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
3. El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que están fuera de su jornada de trabajo. Se debe garantizar el goce del tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros.
4. Para los teletrabajadores de dirección, los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, 12 horas continuas en un período de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.

OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. El empleador deberá velar por el cumplimiento de las medidas seguridad y salud en el trabajo, comunicando y capacitando al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.
2. El empleador deberá identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brindará las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.
3. Opcionalmente, previo acuerdo entre empleador y trabajador, podrá implementarse el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación, siempre que el teletrabajador haya sido previamente instruido por parte del empleador.
4. En el mecanismo de autoevaluación el teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo, sin eximir de responsabilidad al empleador.



APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN SOCIOEMOCIONAL DE LAS Y LOS ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA



Mediante D.S. N° 013-2022-MINEDU se aprobaron los lineamientos para la promoción socioemocional de las y los estudiantes de la educación básica, con 07 ejes que son elementos base que abordan diferentes temáticas que, en conjunto, se constituyen en acciones que promueven y generan condiciones para el bienestar socioemocional.

Estos ejes son:

1. Continuidad educativa
2. Implementación de la tutoría y orientación educativa
3. Educación sexual integral y prevención de riesgos
4. Trabajo con la familia y la comunidad
5. Inclusión y atención a la diversidad
6. Promoción y participación estudiantil
7. Convivencia escolar en el marco del bienestar