

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

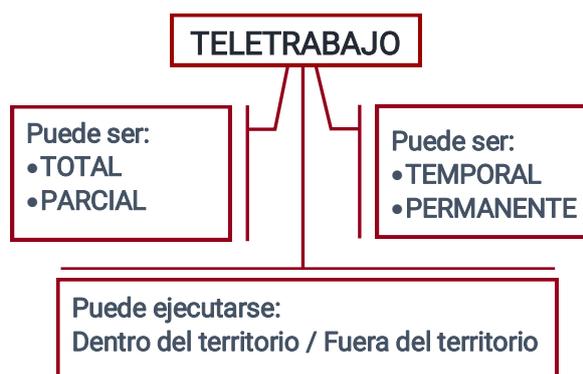
Semana del 26 de febrero al 04 de marzo de 2023

- 1** Publican el Reglamento de la Ley del Teletrabajo - Ley N° 31572
- 2** Modifican reglamento de la Ley que otorga el derecho a la asignación familiar de los trabajadores del sector privado
- 3** Declaran el 05 de noviembre de cada año como día del trabajador municipal y feriado no laborable para ellos
- 4** Modifican artículos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo referidos al recurso de casación

PUBLICAN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO - LEY N° 31572



Habiéndose publicado la Ley N° 31572, que regula el Teletrabajo, mediante D.S. N° 002-2023-TR se aprueba su reglamento, regulando las modalidades aplicables, los derechos y obligaciones de los teletrabajadores, obligaciones de los empleadores y el contenido mínimo del contrato, las consideraciones sobre el derecho a la desconexión digital, las medidas en favor de las personas vulnerables, seguridad y salud en el trabajo y la prevención del hostigamiento sexual.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Realizar capacitaciones en el uso de los aplicativos y plataformas digitales que se utilice para el desarrollo de las labores.
- Realizar capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, prevención del hostigamiento sexual en el trabajo, protección de datos personales, seguridad y confianza digital.
- Identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas que correspondan aplicar al espacio habitual de trabajo declarado por el teletrabajador.
- Respetar y garantizar el derecho de todos los trabajadores a la desconexión digital.
- Compensar el valor de los equipos, consumos de energía eléctrica y servicio de acceso a internet cuando se haya realizado dicho acuerdo.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO O DEL ACUERDO DE CAMBIO DE MODALIDAD

- Las obligaciones del empleador.
- Los derechos y obligaciones del teletrabajador.
- Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual.
- Las medidas de seguridad y salud.
- Las medidas de seguridad y confianza digital.
- Las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a los equipos que se hayan entregado.
- La implementación de los ajustes razonables que correspondan en caso de trabajadores con discapacidad.
- Otras medidas que establezca el empleador.

DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

- A la igualdad y no discriminación, respecto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que prestan servicios de manera presencial.
- A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados.
- A la desconexión digital en su período de descanso.
- A que el empleador le proporcione los equipos, servicios de internet y energía eléctrica en caso se haya realizado dicho acuerdo.

PROCEDIMIENTOS

- El acuerdo para aplicar el teletrabajo puede constar en medio físico o digital.
- El trabajador puede solicitar el cambio de modalidad presencial a teletrabajo y viceversa, mediante comunicación previa. El empleador deberá responder en el plazo máximo de 10 días hábiles. Si no hay respuesta se considera aprobada. La denegatoria se realizará mediante respuesta sustentada.
- El empleador deberá comunicar el cambio de modalidad con mínimo 10 días de anticipación.



MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY QUE OTORGA EL DERECHO A LA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

Conforme con la modificación realizada a la Ley N° 25129, para otorgar el derecho a la asignación familiar los trabajadores que tengan uno o más hijos, mayores de 18 años, con discapacidad severa, por medio del D.S. N° 003-2023-TR, se dispuso la modificación del artículo 6° del D.S. N° 035-90-TR, con lo que, el reglamento de la ley también precisa que los trabajadores tiene derecho a percibir asignación familiar **cuando tenga uno o más hijos mayores de dieciocho años de edad, con discapacidad severa, debidamente certificada por la Autoridad Nacional de Salud, a menos que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa establecida por la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.**

DECLARAN EL 05 DE NOVIEMBRE DE CADA AÑO COMO DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL Y FERIADO NO LABORABLE PARA ELLOS



Por medio de la **Ley N° 31701** se dispuso declarar el 05 de noviembre de cada año como el "Día del Trabajador Municipal", cuya jornada será considerada como no laborable para los trabajadores y trabajadoras que desempeñan dicha responsabilidad.

La referida jornada será remunerada y considerada como laborada para todo efecto legal.

MODIFICAN ARTÍCULOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO REFERIDOS AL RECURSO DE CASACIÓN



Con la finalidad de optimizar el recurso de casación establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, con la publicación de la **Ley N° 31699** se realizaron modificaciones a las causales para su interposición, admisión y procedencia del recurso, competencia, trámite y sus consecuencias.

Se establecieron como causales para interponer recurso de casación, si la sentencia o auto:

1. Ha sido expedido con inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal o material, o con una indebida o errónea aplicación de dichas garantías.
2. Incurre o deriva de una inobservancia de las normas legales de carácter procesal sancionadas con la nulidad.
3. Contiene una indebida aplicación, una errónea interpretación o una falta de aplicación de la ley, tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación.
4. Evidencia una falta de motivación o manifiesta ilogicidad o cuando el vicio resulte de su propio tenor.
5. Se aparta de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema.

Se establece multa no menor de 10 ni mayor de 50 URP en caso de que la Sala considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria. Si no se cumple con el pago del arancel judicial correspondiente y sin perjuicio de la inadmisibilidad, se sancionará con una **multa no menor de 10 ni mayor de 20 URP si se advierte una conducta maliciosa o temeraria.**

Se establecieron como sustentos de la improcedencia del recurso de casación:

1. Si se refiere a resoluciones no impugnables mediante el recurso de casación.
2. El recurrente hubiera consentido la resolución adversa en primera instancia, si esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
3. El recurrente invoca violaciones de la ley que no hubieran sido deducidas en su recurso de apelación, salvo que estén referidas a fundamentos de la resolución de segunda instancia no previstos en la de primera.
4. Carezca manifiestamente de fundamento jurídico.
5. Se hubieren desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales y el recurrente no presenta argumentos suficientes para que se modifique el criterio o doctrina jurisprudencial ya establecida.
6. La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia, excepto si presenta interés casacional, cuando la resolución recurrida se oponga a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, o cuando resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.
7. Cuando el pronunciamiento de segunda instancia sea anulatorio.