

IMPLICANCIAS

DE LA MODALIDAD HÍBRIDA O TELETRABAJO PARCIAL



JORGE LUIS ACEVEDO

SOCIO DEL ÁREA LABORAL DE BENITES, VARGAS & UGAZ ABOGADOS

El trabajo remoto ha demostrado que, en determinadas actividades, laborar fuera del centro de trabajo puede resultar igual de válido y productivo que una labor presencial, lo cual ha generado que un importante número de empleadores adopte esquemas de trabajo híbridos, los cuales, a la luz de las nuevas normas sobre teletrabajo, requieren necesariamente de un convenio específico y una adecuada implementación.

El Reglamento de la Ley del Teletrabajo aprobado por Decreto Supremo No. 002-2023-TR (en adelante, "Reglamento de la Ley del Teletrabajo"), define el teletrabajo parcial como aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no

presenciales. Además, establece que, en dicho contexto, la distribución de la jornada de trabajo debe ser justificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

En tal sentido, si un empleador decide adoptar, por ejemplo, un régimen de teletrabajo parcial compuesto por tres (3) días de labores presenciales y dos (2) días de teletrabajo, se deberá suscribir un convenio específico en el cual se detalle que la modalidad es teletrabajo parcial y qué días de la semana se laborará fuera del centro de trabajo. Por cierto, nada impide que se establezca un teletrabajo parcial más flexible aún, con potenciales días u horas de teletrabajo parcial, las cuales se activarían en función a las condiciones que se pacten en el convenio correspondiente.

Con relación a la jornada laboral en el teletrabajo, el numeral 21.1 del artículo 21 de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo (en adelante, "Ley del Teletrabajo"), establece que el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial; sin embargo, el numeral 21.2 del mismo cuerpo normativo, establece que las exclusiones que se aplican a la jornada máxima

previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo también se aplican al Teletrabajo. Seguidamente, analizaremos las dos alternativas:

a. Teletrabajadores sujetos a jornada de trabajo:

Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal (8 horas diarias o 48 horas semanales).

Asimismo, conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 12 de la Ley del Teletrabajo, en los casos de que la jornada laboral diaria no sea continua o se establezcan jornadas menores de ocho (8) horas, sólo se podrá distribuir las jornadas hasta un máximo de seis (6) días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo doce (12) horas continuas en un período de 24 horas.

b. Teletrabajadores excluidos de la jornada máxima:

Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos

