

Empleadores pueden exigir trabajo presencial aun si contratos dicen modalidad virtual

Si lo contrataron durante el Estado de Emergencia, ¿puede negociar con su empleador una compensación económica por los gastos que tendrá que asumir si hace trabajo presencial?



¿Qué pasa si estoy de viaje y no puedo hacer trabajo presencial? (Foto: EFE)

Mía Ríos

mia.rios@diariogestion.com.pe

Lima, 04/11/2022 05:56 a. m.

Pese a la coyuntura de la emergencia sanitaria del COVID-19, que se propagó en el país desde marzo del 2020, algunas empresas pudieron seguir contratando personal bajo la modalidad de [trabajo remoto](#). Ahora que se terminó el estado de emergencia, ¿puede su empleador cambiar la modalidad virtual que se indicó en su contrato? ¿puede usted negociar una compensación económica por los gastos en transporte u otros?

Diego Castillo, socio del área Laboral de Hernández & Cía, indicó a [gestion.pe](#) que dependerá de los términos que se haya celebrado en el contrato, sin embargo, señaló que el empleador cuenta con una facultad que le permite hacer el [cambio de la modalidad](#).

“Esta facultad es el **ius variandi**, que es la posibilidad de modificar términos no esenciales en el contrato de trabajo. Porque esto representa parte de la facultad del empleador para dirigir las actividades del trabajador”, precisó.

LEA TAMBIÉN: Transición al trabajo presencial: los ‘conflictos’ que ahora más atiende recursos humanos

“Depende además de cómo se ha celebrado el contrato. Si es que la virtualidad representa dentro del contrato una parte esencial ((remuneración, puesto de trabajo) de la prestación del servicio sí se requeriría un acuerdo entre las partes para contemplar el [retorno a las oficinas](#) o el pago de una suma adicional para compensar el traslado. Por el contrario, si lo que ha sucedido es que el contrato solo hace referencia a la virtualidad para expresar que se va a cumplir las disposiciones sanitarias durante el estado de emergencia por COVID-19 se puede entender que el empleador refleja la posibilidad de desarrollo del trabajo a través de la modalidad remota, pero luego el empleador puede solicitar el retorno presencial 100% en vista que el riesgo de contagio por la pandemia se ha ido diluyendo”, explicó.

Cabe precisar que el concepto ius variandi responde a la capacidad del empleador para modificar algunas de las condiciones de la relación laboral; específicamente, aquellas que directamente se relacionen con la organización y regulación de las labores en el centro de trabajo. Responde o se emplea en condición de las constantes variaciones, fusiones, adecuaciones y reestructuraciones empresariales. De ese modo, expresa la necesidad del empleador de adaptarse para competir.

LEA TAMBIÉN: Despidos silenciosos, cuando el impacto va más allá del pago de liquidación

¿Qué pasa si estoy de viaje y no puedo hacer trabajo presencial?

Si el empleador pide el retorno a la presencialidad y el trabajador se encuentra en alguna provincia o en el extranjero haciendo desde allá el trabajo remoto tendrá que retornar.

“Si el trabajo remoto no era un elemento esencial en el contrato y el empleador exige el trabajo presencial, el trabajador deberá retornar, si no lo hace podría configurarse una causal de despido por abandono de trabajo”, mencionó Castillo.

En esa línea, Mauro Ugaz, socio del Área Laboral de EY Perú, señaló que la figura del [trabajo remoto](#) permite que los empleadores, cumpliendo ciertos requisitos, puedan decidir si las personas pueden hacer trabajo virtual, trabajo presencial o trabajo mixto. “Si has pactado en el contrato que la actividad será virtual debe respetarse (...) pero, es probable que lo que se pacta es trabajo remoto en función de las normas que regulan el trabajo remoto”.

LEA TAMBIÉN: Frustración laboral y los otros factores que afectan la salud mental entre los jóvenes

El trabajo remoto -agregó- tiene una peculiaridad, que sí permite que el empleador pueda tener capacidad de decidir unilateralmente la presencialidad, la virtualidad o el sistema híbrido.

“Habría que analizar qué dice cada contrato, pero si está enmarcado en el trabajo remoto sí se permite que la discrecionalidad esté en la mano del empleador. Dicha discrecionalidad tiene obligaciones, que el empleador tenga la capacidad de establecer qué trabajos serán presenciales. Salvo en el caso de personas que están protegidas por la normatividad, como mujeres embarazadas, lactantes, o personal que tiene alguna enfermedad”, concluyó.

PUBLICIDAD

Anuncio

TEMU

Women's jacket

\$11.54 ~~\$16.99~~

Free Shipping
*New Users Only

Amazing Deals on Temu

Check out this new fall clothing and unlock free shipping.

Temu

Shop Now

Últimas Noticias



Empleadores pueden exigir trabajo presencial aun si contratos dicen...



Transición al trabajo presencial: los 'conflictos' que ahora más atiende recurs...



Nueva Ley de Teletrabajo: desde cuándo regirá, en qué consiste y todo L...



Crece interés de empresas peruanas por contratación de las TI como servicio...



Los idiomas que requieren las empresas para cubrir nuestros estratégicos