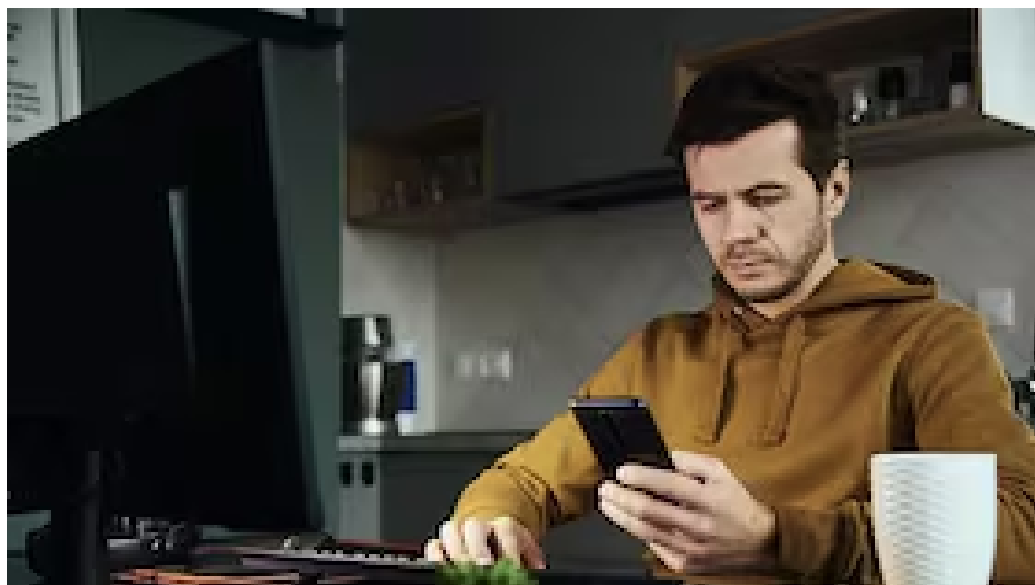


Economía

Teletrabajo: ahora empresas deberán “justificar mejor” rechazo a esta modalidad

Flavia Granados, asociada principal de DLA Piper Perú, explicó que la obligación de motivar decisiones relacionadas con el teletrabajo se ha fortalecido con la nueva Ley de Teletrabajo y su reglamento.



Teletrabajo: empresas deben “justificar mejor” el rechazo a esta modalidad

✉ Gerardo Rosales Diaz

23/01/2025 20H48

Las solicitudes de [teletrabajo](#) se han convertido en una herramienta clave para conciliar las necesidades del [trabajador](#) con las exigencias de las organizaciones. Sin embargo, surge una pregunta relevante: ¿Está el [empleador](#) obligado a justificar “de manera suficiente” el rechazo de estas solicitudes? Este tema ha sido analizado por el Tribunal del Servicio Civil (TSC).

Una trabajadora se encontraba con la modalidad de teletrabajo total y solicitó continuar así por razones familiares: debía cuidar a su hijo menor y a su padre, quien se encontraba en situación de salud vulnerable.

La entidad empleadora aprobó únicamente un teletrabajo parcial, exigiendo su presencialidad tres días a la semana. Sin embargo, se consideró que no fundamentó adecuadamente las razones detrás del rechazo del teletrabajo total, lo que llevó a la trabajadora a apelar la decisión.

“(…) se ha realizado la evaluación de las actividades que efectúa la servidora dentro del equipo de trabajo, identificando que se cuenta con otras dos servidoras que vienen cumpliendo con teletrabajo parcial, siendo necesaria la presencialidad para el debido cumplimiento de actividades (…)” fue el argumento del empleador.

El Tribunal evaluó si la decisión del empleador cumplía con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Durante su análisis, determinó que la entidad no justificó cómo el teletrabajo total afectaría las funciones del puesto ni demostró que las circunstancias personales de la trabajadora hubieran sido debidamente consideradas. Este vacío en la fundamentación constituyó un vicio en el acto administrativo.

En su resolución, el TSC declaró nulo el acto administrativo que limitaba la solicitud de teletrabajo total. Además, ordenó a la entidad realizar una nueva evaluación de la solicitud, considerando los principios legales aplicables y las condiciones específicas de la trabajadora. **La decisión reafirma la obligatoriedad de que los empleadores, tanto públicos como privados, fundamenten adecuadamente sus decisiones para garantizar transparencia y proteger los derechos laborales.”**

AVANCE DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN EN EL TELETRABAJO

Flavia Granados, asociada principal de DLA Piper

Perú, explicó que la obligación de motivar decisiones relacionadas con el teletrabajo se ha fortalecido con la nueva Ley de Teletrabajo y su reglamento. Antes, la regulación no exigía justificaciones detalladas por parte de los empleadores, permitiendo un mayor margen de discrecionalidad.

Con la nueva normativa, se ha introducido un enfoque más estructurado, especialmente en casos que involucran a poblaciones vulnerables, como personas gestantes, lactantes o cuidadores de familiares enfermos.

Ahora, los empleadores deben fundamentar de manera razonable y suficiente sus decisiones sobre solicitudes de teletrabajo, considerando factores como la naturaleza del puesto, los recursos tecnológicos del trabajador y las condiciones operativas.

El caso en cuestión reforzó esta obligación al declarar nula la respuesta de un empleador. Según Granados, la resolución identificó que el empleador no evaluó elementos clave, como la naturaleza de las funciones de la trabajadora o los recursos disponibles para trabajar de forma remota, limitándose a argumentar que otros compañeros tenían teletrabajo parcial.

SANCIONES

Brian Ávalos, socio de Payet, Rey, Cauvi, Pérez, Abogados, destacó que las empresas pueden enfrentar sanciones significativas si no cumplen con la obligación de motivar adecuadamente sus decisiones sobre solicitudes de teletrabajo.

Indicó que Sunafil, como autoridad competente, puede imponer multas dependiendo de la gravedad de la infracción y del número de trabajadores afectados. En casos donde no se sustenta correctamente el rechazo a una solicitud, se considera una infracción grave, con multas que pueden llegar hasta S/ 8,399.50 para 1 a 10 trabajadores afectados.

Además, cuando la falta de motivación o el rechazo injustificado afecta la dignidad del trabajador, puede ser calificada como un acto de hostilidad laboral, considerado una infracción muy grave. En estos casos, las multas ascienden a S/ 14,070.50 para 1 a 10 trabajadores afectados.

Granados también resaltó que estas sanciones no se limitan al sector privado, ya que Sunafil tiene facultades para fiscalizar entidades públicas cuyos trabajadores estén bajo el régimen laboral de la actividad privada, reforzando la necesidad de cumplir con las disposiciones legales para evitar consecuencias económicas y legales.

¿CUÁNDO SE CONSIDERA QUE FALTA MOTIVACIÓN?

Ambos expertos coinciden en que la falta de motivación se produce cuando un empleador no sustenta de manera razonable, suficiente y adecuada su decisión sobre una solicitud de teletrabajo.

Según ellos, una motivación insuficiente ocurre cuando no se analizan ni se explican los elementos clave del caso, como la naturaleza de las funciones del puesto, la capacidad del trabajador para realizar su labor de manera remota o las condiciones operativas de la empresa.

Ambos enfatizan que, para que una decisión esté correctamente motivada, debe realizarse un examen detallado que incluya los recursos tecnológicos disponibles, la razonabilidad del pedido del trabajador y las necesidades operativas del empleador. Si no se cumplen estos estándares, la decisión puede considerarse arbitraria, lo que puede derivar en sanciones o en la anulación de la resolución emitida.