Teletrabajo y población vulnerable: lo que debe saber

La reciente publicación de la **Ley N.º 32102**, que modifica la **Ley N.º 31572 del Teletrabajo**, ha reavivado el debate sobre la naturaleza del teletrabajo, su pertinencia y su relación directa con la productividad empresarial.

MIRA TAMBIÉN:

26 de mayo del 2025
Poder Judicial
Consultorio legal
trabajador
empleador

Irrenunciabilidad de derechos laborales: lo que todo empleador debe saber

Leer más

12 de mayo del 2025

Protección de datos personales en edificios: ¿qué deben saber las juntas de propietarios?

Leer más

La Ley N.º 32102 introduce una disposición que refuerza la prohibición de que el **teletrabajador** abandone su lugar habitual de trabajo durante la jornada laboral para realizar actividades particulares sin previa notificación y justificación. Esta norma ha sido criticada por intentar regular una situación que, en todo caso, debía estar consensuada acorde con las políticas de cada **empresa.**

No obstante, la norma va más allá, pues establece que no justificar estas salidas constituye una falta disciplinaria grave y puede iniciar un proceso disciplinario y posterior sanción. Además, el empleador puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

Como ya se ha expresado en diversos foros, hay que ver que tan factible será supervisar lo que se ha pretendido normar, considerando que la propia naturaleza del teletrabajo propone compatibilizar el rigor laboral con el espacio personal y familiar. Esto plantea la pregunta: ¿qué ocurre con los teletrabajadores que tienen a su cargo **población vulnerable**?

El artículo 16° de la Ley N.º 31572 del **Teletrabajo** promueve esta modalidad laboral en favor de la **población vulnerable**, especialmente para personas con discapacidad, gestantes y en período de lactancia, y aquellos responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, individuos en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, o con familiares directos gravemente enfermos o

accidentados.

La inclusión de la disposición señalada en el párrafo anterior en la **Ley del Teletrabajo** fue acertada y mereció comentarios positivos de la mayoría de sectores involucrados, pues representa una alternativa válida para compatibilizar las obligaciones laborales con las necesidades reales de quienes dependen de la atención de los trabajadores. El Reglamento de la Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 002-2023-TR, estableció el procedimiento para acceder a este beneficio, facilitando al empleador la implementación de esta modalidad.

La aplicación de esta modalidad debe considerar la evaluación de las tareas teletrabajables y las responsabilidades de cuidar a una persona vulnerable en situación de dependencia. Por lo tanto, actividades como el acceso a terapias, atenciones médicas en casa, controles y programas de estimulación no deberían considerarse "actividades particulares" que requieran autorización previa por parte del empleador, especialmente si la situación de **vulnerabilidad** ha sido previamente comunicada y evaluada para optar por el **teletrabajo.**

Se espera, si es necesario, una aclaración sobre este tema, primando el sentido común y evitando afectar la naturaleza del teletrabajo.

LEER MÁS:

- *¿El horario de verano aumenta la productividad de los trabajadores?: Ventajas y desventajas*