



NUEVA LEY DE TELETRABAJO

BASE LEGAL:

- ❑ Ley N° 31572
- ❑ Decreto Supremo No. 002-2023-TR, Reglamento de la Ley No. 31572

PRINCIPALES ASPECTOS

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

ANTECEDENTES

CRONOLOGÍA LEGAL

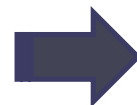
05 de junio de 2013

Se promulga la Ley No. 30036 (Ley que regula el Teletrabajo)



03 de noviembre de 2015

Se promulga el Reglamento de la Ley No. 30036, mediante Decreto Supremo No. 017-2015-TR



15 de marzo de 2020

Se estableció la aplicación del Trabajo Remoto en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, mediante Decreto de Urgencia 026-2020



23 de diciembre de 2022

Se publica el "Proyecto de Reglamento de la nueva Ley del Teletrabajo"



11 de setiembre de 2022

Se promulga la nueva Ley del Teletrabajo (Ley No. 31572)



30 de diciembre de 2021

Mediante Decreto de Urgencia 115-2021, se extiende la vigencia del Trabajo Remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.



26 de febrero de 2023

Mediante Decreto Supremo No. 002-2023-TR, se aprueba el Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo



27 de abril de 2023

Plazo de implementación en el centro de trabajo



CONSIDERACIONES PREVIAS

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

Definición

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores aplicable a trabajadores sujetos a cualquier tipo régimen laboral, caracterizada principalmente por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, a través de la utilización de plataformas y tecnologías digitales.



Ámbito de aplicación

El teletrabajo aplica a los empleadores y trabajadores, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral, público o privado.

Los teletrabajadores pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano o fuera de este. En el caso de los teletrabajadores que se encuentren fuera del territorio nacional, deberán cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.



Plazo de Adecuación

60 días después de publicado el Reglamento: **27 de abril del 2023.**



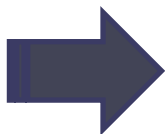
MODALIDADES DE TELETRABAJO

BARRIOS

FUENTES

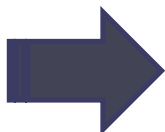
ABOGADOS

Teletrabajo Total



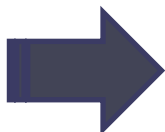
Se caracteriza por la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad que el teletrabajador estime necesario o que requiera el empleador.

Teletrabajo Parcial



Se caracteriza por la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o acuerdo.

Temporal o Permanente



Según determinen las partes, el teletrabajo puede ser permanente o temporal. Será temporal cuando se establezca un plazo de inicio a fin. Cuando no se señale plazo, se entiende que el teletrabajo es de naturaleza permanente. No obstante, ello puede ser modificado posteriormente.

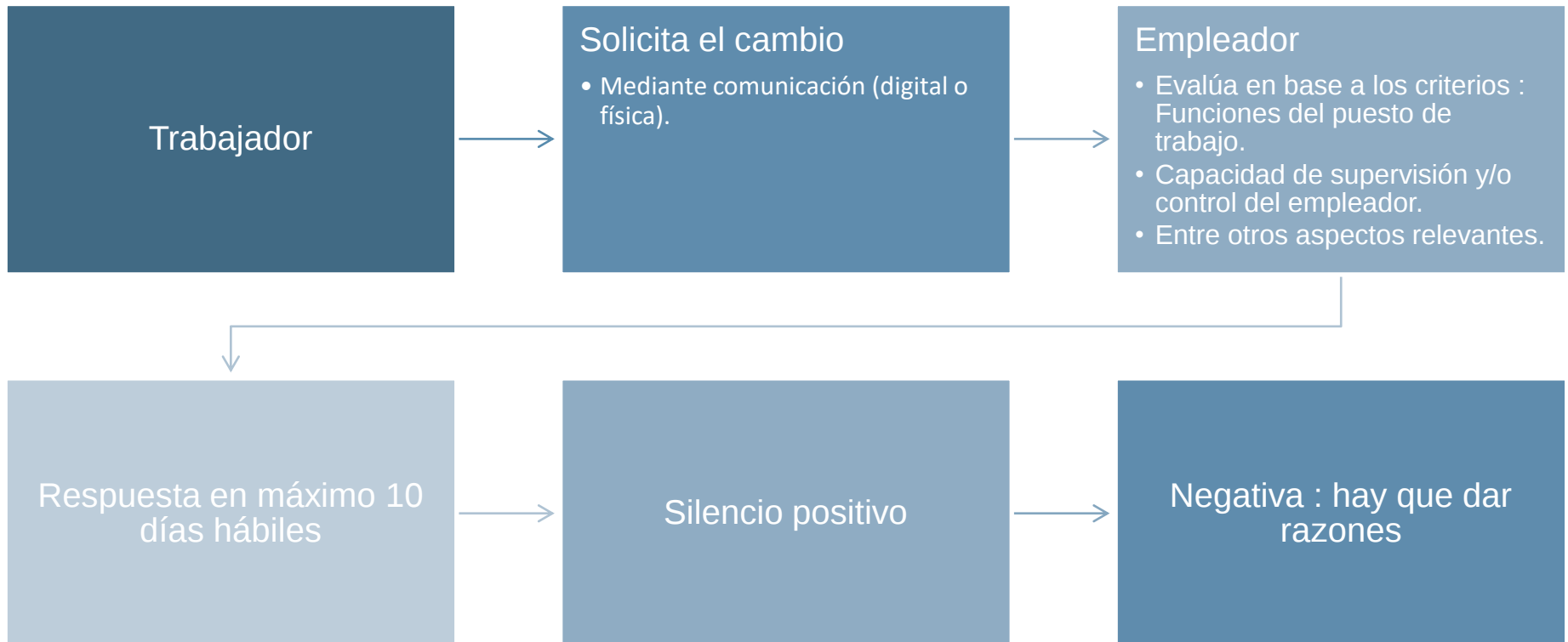
VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

- El teletrabajo es voluntario y debe ser producto de un acuerdo entre empleador y trabajador. Si no existe acuerdo, el trabajo debe ser presencial.
- El teletrabajo se puede acordar al inicio o durante la relación laboral.
- El trabajador puede solicitar el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo o viceversa, siempre y cuando se respete el procedimiento señalado.
- Por razones debidamente motivadas o situaciones especiales, el empleador en uso de su facultad directriz puede disponer que el trabajador varíe la modalidad de prestación de sus labores de presencial a teletrabajo o viceversa, siempre que lo comunique con una antelación mínima de 10 días hábiles, mediante cualquier soporte físico o medio digital.



BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

FORMALIDAD Y CONTENIDO MÍNIMO

- Las partes pueden pactar la modalidad del teletrabajo en el contrato de trabajo o algún documento como anexos, acuerdos, entre otros, el cual debe ser suscrito al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.
- Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador definen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- ✓ Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial.
- ✓ El periodo por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.
- ✓ El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores.
- ✓ La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo.
- ✓ Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores.
- ✓ Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.
- ✓ Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda.
- ✓ Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.
- ✓ Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.

- ✓ Las obligaciones del empleador.
- ✓ Los derechos y obligaciones del teletrabajador.
- ✓ Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
- ✓ Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.
- ✓ Las medidas de seguridad y confianza digital.
- ✓ En caso de provisión de equipos tecnológicos, el detalle de las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento.
- ✓ Ajustes razonables implementados en el caso de trabajadores con discapacidad.

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

PROVISIÓN DE EQUIPOS DIGITALES Y SERVICIOS

Los equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica son proporcionados por el empleador privado, salvo que estos sean provistos por el teletrabajador, en cuyo caso corresponde la compensación de gastos, salvo pacto en contrario.

La compensación de equipos se realiza en función al valor del bien, para lo cual, se puede tomar como referencia las características de este y su valor en el mercado.

La compensación de los servicios se realiza en función a los valores referenciales previstos en el Anexo 1 (acceso a internet) y Anexo 2 (energía eléctrica) del Reglamento.

**LUGAR DE TRABAJO,
JORNADA LABORAL Y
DESCONEXIÓN DIGITAL**

Lugar de trabajo

- El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo.
- El lugar deberá cumplir condiciones mínimas de conexión mínimas.
- En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo con una anticipación de 5 días hábiles. Se realiza la autoevaluación de SST. Esta comunicación tiene carácter de declaración jurada.



Jornada Laboral

- 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 semana.
- El costo de un sistema de control de teletrabajo es de cargo del empleador.



Desconexión Digital

- Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral.
- Tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce (12) horas continuas en un periodo de veinticuatro (24) horas.
- El empleador respeta el derecho a la desconexión digital garantizando que en ese periodo los teletrabajadores no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador fuera del horario laboral.

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

**DERECHO A LA INTIMIDAD,
PRIVACIDAD E
INVIOLABILIDAD DE LAS
COMUNICACIONES**

El teletrabajador tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados que se utilicen durante el teletrabajo.

El empleador queda prohibido de:

- Acceder a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo o de otra índole, sin previa autorización del teletrabajador;
- Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del teletrabajador, sin consentimiento previo;
- Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del teletrabajador.
- Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

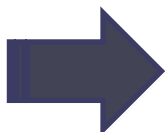
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BARRIOS

FUENTES

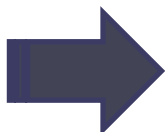
ABOGADOS

Identificación de Riesgos



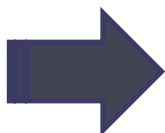
- El empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas en favor del teletrabajador. El teletrabajador debe brindar las facilidades para el acceso al lugar de teletrabajo.
- De común acuerdo y previa capacitación, se permite un mecanismo de autoevaluación por parte del teletrabajador quien debe completar el **formato de autoevaluación** (Anexo 3 del Reglamento). Esta declaración permite la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Evaluación de Riesgos



El empleador realiza la prevención y evaluación de riesgos sobre el espacio habilitado para el teletrabajo, tomando en cuenta factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, entre otros.

Accidentes de Trabajo



- El teletrabajador debe conocer el mecanismo de actuación en caso de accidentes y demostrar que el daño a la salud se produjo en el lugar, horario y con las herramientas de trabajo.
- El empleador investiga el accidente junto al Comité y/o Supervisor de SST.

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

TELETRABAJO EN FAVOR DE POBLACIÓN VULNERABLE

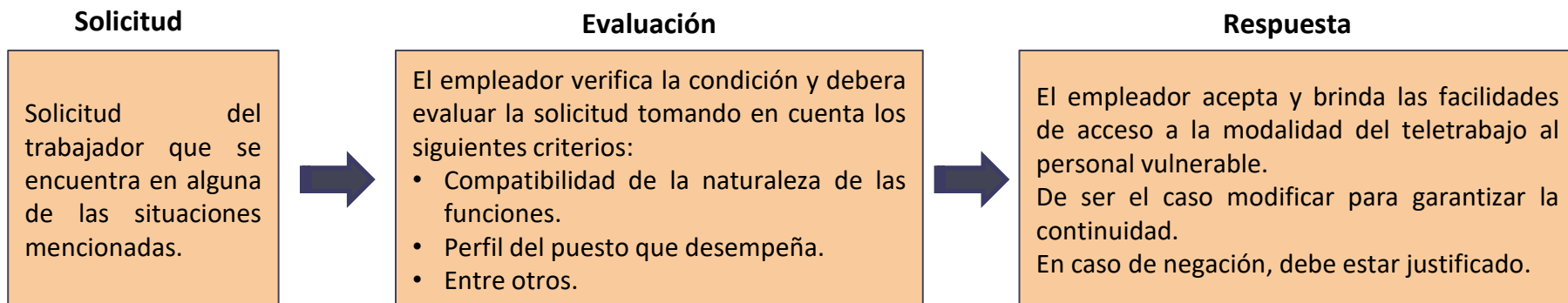
BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

- La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por personas con discapacidad, gestantes, lactantes, personal responsable de cuidado de niños y personas adultas mayores o de familiares directos que se encuentren con una enfermedad grave o terminal.
- La aplicación preferente no habilita al empleador a aplicar unilateralmente el teletrabajo.

PROCEDIMIENTO:



OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR Y EMPLEADOR

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS

TELETRABAJADOR

- Entregar y reportar las labores realizadas dentro de su jornada laboral al empleador.
- Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo.
- Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para prestación de las labores.
- Cuidar, conservar y custodiar con debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el empleador.
- Utilizar los bienes proporcionados por el empleador únicamente para llevar a cabo las actividades laborales, así como evitar que sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

EMPLEADOR

- Comunicar con la debida anticipación y motivación la voluntad de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores.
- Evaluar la solicitud de cambio de modalidad.
- Entregar los equipos y el servicio de acceso a internet, o en su defecto, asignar una compensación económica en caso de que sean provistos por el teletrabajador.
- Respetar el derecho a la desconexión digital.
- Capacitaciones: Uso de plataformas digitales, SST correcto llenado del formulario de autoevaluación, Prevención del Hostigamiento sexual, Protección de datos personales, seguridad y confianza digital.

MULTAS (SUNAFIL)

GRAVEDAD	INFRACCIÓN
Leve S/ 76,824.00	• Impedir que el teletrabajador concurra al centro de trabajo a realizar actividades laborales y/o relacionadas. • No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores.
Grave S/ 129,294.00	• Aplicar el cambio de modalidad del trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de dirección. • Aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley. • No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador en los casos que corresponda. • No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del teletrabajador. • No cumplir con otorgar al teletrabajador los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los trabajadores que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve. • Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores • Impedir que el teletrabajador decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador. • Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio.
Muy Grave S/ 260, 023.50	• No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del teletrabajador sin su consentimiento. • No respetar el derecho de desconexión digital durante las horas que no correspondan a la jornada laboral.

BARRIOS

FUENTES

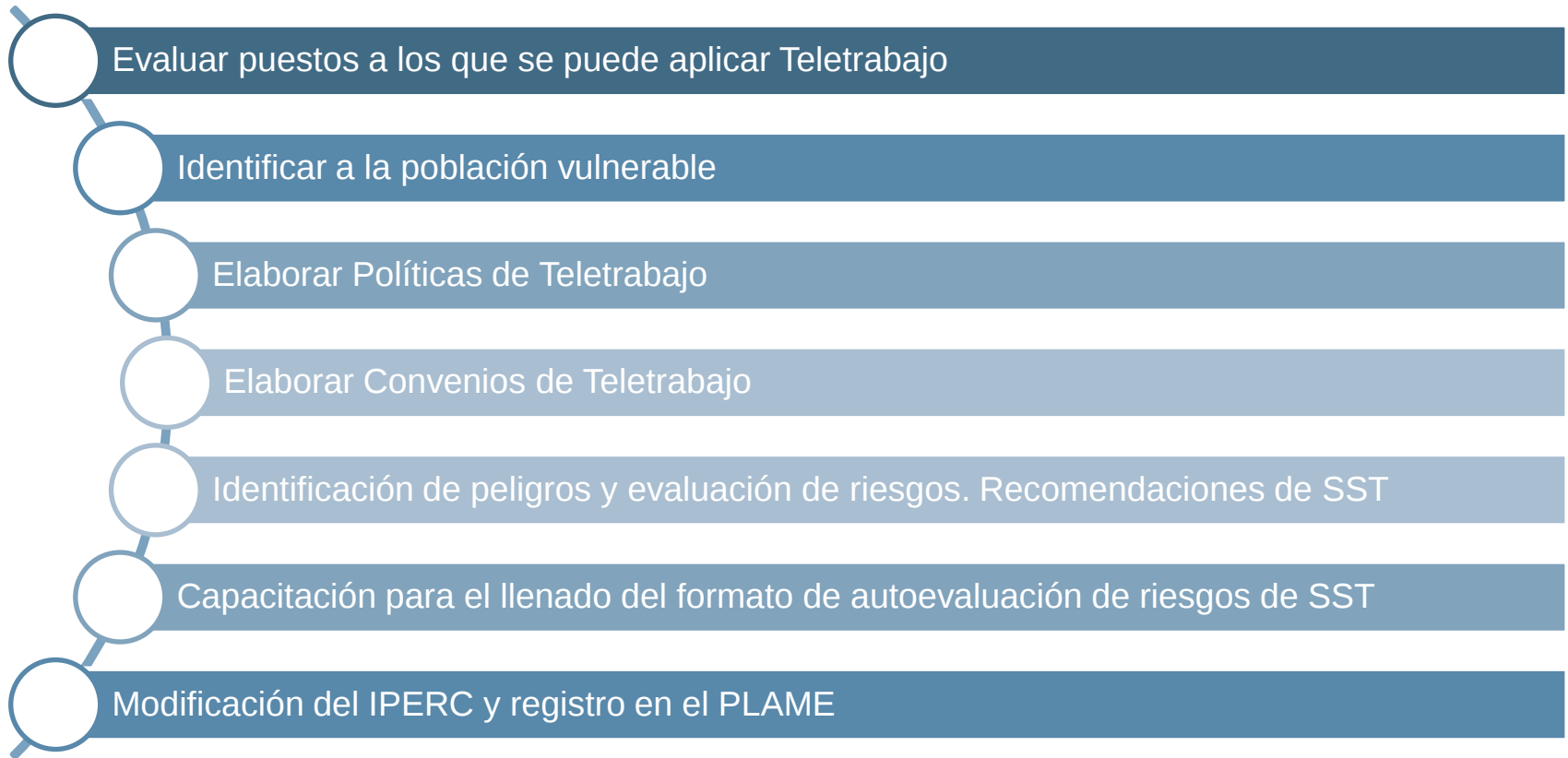
ABOGADOS

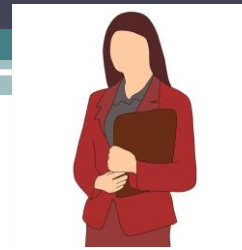
TELETRABAJO PASO A PASO

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS





Gracias

Claudia Tejada

ctejada@bafur.com.pe

989429381

BARRIOS

FUENTES

ABOGADOS