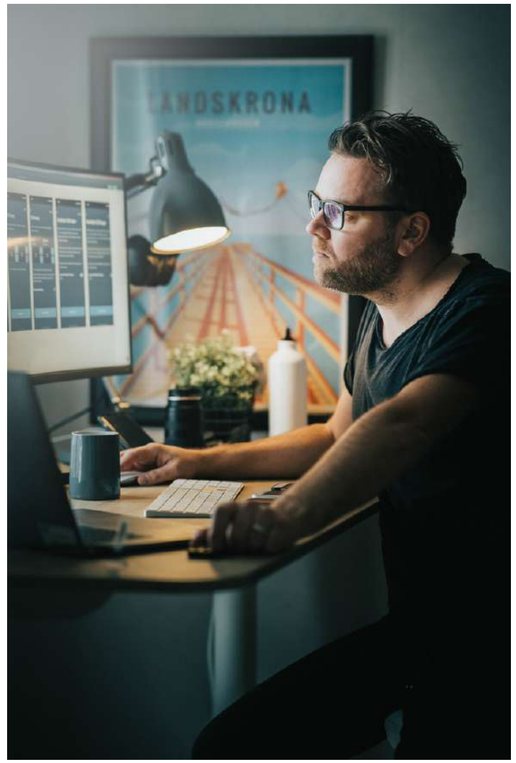
LEY DEL TELETRABAJO: SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

Ley N° 31572

11 de septiembre de 2022



ABOGADOS | ATTORNEYS AT LAW ROSSELLÓ

Esta ley regula la prestación de labores a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales en el sector privado y público.

Características del teletrabajo

1. Voluntario y reversible: Solo puede implementarse si existe acuerdo del empleador y trabajador.
2. Temporal o permanente.
3. Total o parcial: Es posible establecer que parte de la jornada laboral sea bajo el régimen de teletrabajo.
4. Flexibilidad del tiempo de la jornada laboral.

Características del teletrabajo

5. Lugar de las labores:
El trabajador puede decidir libremente el lugar habitual desde donde realizará sus labores, pero debe comunicar ello al empleador antes del inicio de las labores.
Cualquier cambio de lugar habitual debe ser anticipadamente informado al empleador, para que éste evalúe si ello supone algún riesgo para la prestación de labores.

Condiciones de trabajo

- El empleador debe suministrar los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de éstos, además de la compensación por el consumo de energía eléctrica.

Deber de información

- El empleador debe informar al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.

Cambios de Modalidad de Prestación de Labores

- El trabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa.

- El empleador puede rechazar ello, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria.

- La solicitud de cambio debe ser respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta, la solicitud de cambio se entiende por aprobada.

Excepción al Acuerdo Empleador – Trabajador

- Excepcionalmente, el empleador puede, por razones debidamente sustentadas, variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa.

- En dicho caso, el empleador debe comunicar ello al trabajador, por escrito o medios electrónicos, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

Jornada de trabajo

- Misma jornada que el trabajador presencial.

- Es posible pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal, siendo aplicable las normas sobre duración de la jornada laboral.

Desconexión digital

- Derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente **durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo**.

- La desconexión digital supone que el teletrabajador no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas fuera de la jornada laboral, salvo fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Nuevas infracciones relacionadas al teletrabajo

Infracciones leves

- No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo.
- Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para actividades de concurrencia ocasional.

Nuevas infracciones relacionadas al teletrabajo

Infracciones graves

- Aplicar el cambio de modalidad de presencialidad a teletrabajo y/o viceversa sin consentimiento del trabajador.
- No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

Nuevas infracciones relacionadas al teletrabajo

Infracciones muy graves

- No respetar el derecho a la desconexión digital.

Trabajo remoto

- La modalidad de trabajo remoto solo dura mientras se mantenga en vigencia el Estado de Emergencia Sanitaria, siendo posible su aplicación por el empleador de manera unilateral.

JUAN CARLOS CALDERÓN

Socio

jcalderon@rossellolaw.com

DWIGH GUERRERO

Asociado

dguerrero@rossellolaw.com

ROSSELLÓ ABOGADOS

Camino Real 348
Torre El Pilar, Piso 12
San Isidro, Lima 15073
Perú

(511) 230 0000

www.rossellolaw.com

Rosselló Abogados