



**GÁLVEZ &  
DOLORIER**

ABOGADOS

# Boletín al Día Laboral

**Ley N° 32102** - Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores.



[gydabogados.com](http://gydabogados.com)

Con fecha 22 de julio de 2024, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 32102, Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores

**I. OBJETO**

Se modifican los artículos 6°, 11°, 12°, 21° y 23° de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

**II. DISPOSICIONES GENERALES**

Los teletrabajadores tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

Tema	Detalle
Derechos del teletrabajador	El tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet debidamente acreditados no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior.
Lugar donde se desarrolla el teletrabajo	En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En este caso, el teletrabajador garantiza las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar el teletrabajo de manera adecuada.  Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el empleador identifica los peligros y evalúa los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementa las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador le brinda las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo.

<p>Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores</p>	<p>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 o servidor civil definen las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador.</p>
<p>Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro</p>	<p>El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.</p> <p>Durante el desarrollo de la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, deberá justificarlas. No presentar la justificación constituye una falta disciplinaria grave, siendo causal para el inicio de un procedimiento disciplinario y posterior sanción, según corresponda, la cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.</p>
<p>Seguridad y salud en el teletrabajo</p>	<p>El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.</p> <p>Asimismo, que consideran establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.</p>

Queda a cargo del Poder Ejecutivo adecuar el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, a las

recientes modificaciones en un plazo no mayor de 90 días calendarios contados a partir de su entrada en vigor.

### **III. RECOMENDACIONES**

Para los empleadores, se recomienda adoptar las siguientes medidas preventivas:

1. Identificar los peligros y evaluar los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementar las medidas correctivas correspondientes.
2. Definir las condiciones en el contrato de trabajo sobre el retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad o empresa empleadora para realizar el teletrabajo.
3. Establecer como falta grave disciplinaria en el Reglamento Interno de Trabajo el abandono del lugar habitual del teletrabajo y la realización de actividades particulares injustificadas durante la jornada laboral.
4. Comunicar y capacitar al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo.
5. Otorgar descansos al teletrabajador para la realización de pausas activas durante la jornada laboral, cuya duración deberá ser definida en el contrato o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores o en una adenda a dichos documentos.

Para los teletrabajadores, se recomienda adoptar las siguientes medidas preventivas:

1. Acreditar cualquier corte en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet; por ejemplo, mediante un reporte de emergencia, un reclamo del servicio, etc.
2. Informar al empleador con una anticipación de 5 días hábiles el cambio del lugar habitual de teletrabajo, salvo causa debidamente justificada.
3. Brindar las facilidades de acceso al empleador a su nuevo lugar habitual de teletrabajo con el fin de identificar los peligros y evaluar los riesgos, e implementar las medidas correctivas.
4. No abandonar el lugar habitual de teletrabajo y tampoco realizar actividades particulares injustificadas durante la jornada laboral.

**IV. VIGENCIA**

La presente norma entra en vigor a partir del 23 de julio de 2024.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con estas disposiciones, no dude en comunicarse con nuestro estudio: [estudio@gydabogados.com](mailto:estudio@gydabogados.com)