

Boletín al Día Laboral

Se promulga nueva Ley del Teletrabajo

Con fecha 11 de setiembre de 2022, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, la misma que establece nuevas disposiciones para dicha figura y deroga la norma anterior, Ley N° 30036.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Materia	Detalle
Aplicación de la norma	Se aplicará a entidades de la administración pública y en empresas privadas.
Definición de teletrabajo	Es una modalidad especial de prestación de labores que se caracteriza por el desempeño de labores sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo y a través del uso de tecnologías digitales.
Teletrabajador	Es quien realiza teletrabajo.
Características	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser de carácter voluntario y reversible. 2. Ser temporal o permanente. 3. Ser de manera total o parcial. 4. Flexibiliza la distribución del tiempo de la jornada laboral. 5. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este. 6. El lugar debe contar con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.
Coordinaciones para el teletrabajo	El empleador es quien establece las herramientas para las coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo.
Derechos del teletrabajador	<p>El teletrabajador tiene los siguientes derechos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los mismos derechos que los trabajadores de labor presencial. 2. Recibir condiciones de trabajo: equipos, internet y compensación por energía eléctrica. 3. A la desconexión digital. 4. A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones. 5. A ser informado en materia de seguridad y salud en el trabajador. 6. Otros que regule el reglamento.

<p>Obligaciones del teletrabajador</p>	<p>El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las mismas obligaciones de un trabajador de labor presencial, a excepción de las asistencias. 2. No derivar el trabajo a un tercero. 3. Entregar y reportar cada trabajo requerido por el empleador. 4. Cumplir con medidas impuestas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo. 5. Cumplir con medidas de seguridad y salud en el trabajo. 6. Cumplir con la normativa sobre confianza digital, protección y confidencialidad de datos y de la información proporcionada por el empleador. 7. Estar disponible durante la jornada laboral para los requerimientos del empleador. 8. Cuidar los bienes entregados. 9. Participar en las capacitaciones. 10. Otras que regule el reglamento.
<p>Obligaciones del empleador</p>	<p>El empleador tiene las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las mismas obligaciones que tiene frente a los trabajadores que laboran de forma presencial. 2. Comunicar la voluntad de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores de forma previa y motivada. 3. Evaluar de forma objetiva las solicitudes de cambio de modalidad. 4. Entregar condiciones de trabajo: equipos y servicio de acceso a internet y compensaciones económicas por energía eléctrica. 5. Respetar la desconexión digital del trabajador. 6. Notificar los mecanismos de comunicación laboral y las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo. 7. Dar capacitaciones en uso de aplicativos informáticos, seguridad de la información y en seguridad y salud en el trabajo. 8. Otras que regule el reglamento.
<p>Modalidades formativas</p>	<p>Se puede aplicar el teletrabajo a las modalidades formativas siempre que no contravengan su naturaleza.</p>

II. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Materia	Detalle
Aplicación	

	Las partes coordinan, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, si el trabajo se realizara mediante la figura del teletrabajo.
Teletrabajo a solicitud del trabajador	<p>El trabajador puede solicitar el cambio de la modalidad de la prestación de las labores (teletrabajo o presencial).</p> <p>Dentro del plazo de 10 días hábiles, el empleador puede denegar dicha solicitud con sustentos objetivos.</p>
Teletrabajo por decisión unilateral del empleador	Solo de forma excepcional, el empleador puede variar la modalidad de la prestación de labores, para lo cual debe realizar un previo aviso con 10 días hábiles de anticipación.
Contrato	El contrato de trabajo debe constar en soporte digital o físico.
Lugar del teletrabajo	<p>El lugar de teletrabajo es de libre elección del teletrabajador, previo aviso al empleador.</p> <p>En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, se deberá de informar con 5 días de anticipación al empleador, salvo razón justificada.</p> <p>El empleador deberá identificar y evaluar los riesgos del nuevo lugar.</p>
Contenido del contrato o del convenio de cambio de modalidad	<ul style="list-style-type: none"> - La modalidad del teletrabajo: total o parcial - Periodo del teletrabajo - Plazo de preaviso para que el teletrabajador asista al centro de labores cuando ello sea requerido. - La forma en cómo se distribuye la jornada laboral. - Lugar de la prestación del servicio. - Mecanismos de comunicación, de supervisión y control a las labores. - Plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores. - Mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del trabajador y por el servicio de internet y energía eléctrica. - Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo.
Concurrencia ocasional al centro de trabajo	Si el teletrabajador necesita asistir al centro de labores, realizará las coordinaciones previas con el jefe inmediato o con personal de recursos humanos a fin de obtener las facilidades de acceso a las instalaciones.

Registro de teletrabajadores	El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante la declaración de la planilla electrónica, la cantidad de teletrabajadores.
Hostigamiento sexual	Las situaciones de hostigamiento sexual se sujetan a lo dispuesto por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento, en lo que corresponda.
Población vulnerable	<p>El teletrabajo se fomenta a favor de las personas vulnerables: personal con discapacidad, madres gestantes o en periodo de lactancia; personas responsables del cuidado de niños, adultos mayores o de personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.</p> <p>En tales casos, el empleador puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Disponer unilateralmente y comunicar el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo. b) Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo. <p>Cuando se termine la situación que motivó el cambio de modalidad, se retorna al teletrabajo.</p>
Situaciones especiales	<p>Se consideran situaciones especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El caso fortuito o fuerza mayor. 2. Estado de emergencia. <p>En tales casos, el empleador puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> c) Disponer unilateralmente y comunicar el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo. d) Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo. <p>Cuando se termine la situación que motivó el cambio de modalidad, se retorna al teletrabajo.</p>

III. EQUIPOS, HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

Materia	Detalle
<p>Entrega, uso y cuidado de equipos tecnológicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador entrega al trabajador los equipos y el servicio de acceso a internet. - Si se acuerda que el trabajador aportará sus equipos y el acceso a internet, estos <u>serán compensados económicamente por el empleador, a menos que se pacte lo contrario.</u> - El empleador debe <u>compensar el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.</u> - Las micro y pequeñas empresas que estén registradas como tales no otorgan equipos, ni internet ni asume costos de energía eléctrica. - El empleador debe garantizar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a los sistemas y plataformas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
<p>Compensación de gastos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La compensación de gastos por el internet y consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando el trabajo se realice en el domicilio del trabajador. - Dichos montos califican como condición de trabajo y deberá registrarse así en la planilla electrónica.

IV. JORNADA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Materia	Detalle
<p>Jornada y registro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La jornada del teletrabajo se ajustan a las mismas que regulan la jornada laboral presencial. - Se puede pactar la distribución de horas de trabajo según las necesidades del trabajador, respetando los límites de la jornada máxima. - La realización de horas extras es a solicitud y consentimiento del empleador.
<p>Desconexión digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El teletrabajador tiene derecho de desconectarse digitalmente cuando se encuentre fuera del horario de jornada. - La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. - Los trabajadores que no estén sujetos a la jornada máxima deben gozar de doce horas continuas de desconexión en un día.

V. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

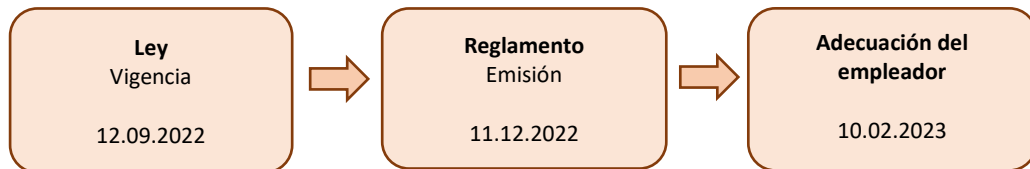
Materia	Detalle
Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplican las disposiciones de la Ley de seguridad y salud en el trabajo. - El empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador. - El trabajador brinda las facilidades de acceso al empleador a su lugar habitual de trabajo. - De común acuerdo, y previa instrucción por parte del empleador, se implementa la autoevaluación para identificar peligros y evaluar riesgos. - El empleador comunica y capacita al trabajador sobre las medidas y recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo.
Seguridad digital	<p>La seguridad digital estará sujeta a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital y en el Decreto de Urgencia N° 007-2022, Decreto de Urgencia que aprueba la Ley Marco de Confianza Digital.</p>

VI. SUPERVISIÓN INSPECCIÓN Y SANCIONES

Materia	Detalle
Infracciones	<p>Las infracciones se califican de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Infracciones leves: <ul style="list-style-type: none"> - No comunicar al teletrabajador sobre las condiciones y disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. - Impedir la concurrencia del teletrabajador al centro de trabajo cuando corresponda. 2. Infracciones graves: <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar el cambio de modalidad unilateralmente. - No cumplir con las disposiciones de provisión de herramientas de trabajo. - No cumplir con el pago oportuno de las compensaciones. 3. Infracciones muy graves: <ul style="list-style-type: none"> - No respetar el derecho de desconexión digital.

VII. ADECUACIÓN

El empleador deberá adecuarse a las disposiciones de la norma en el siguiente plazo:



VIII. VIGENCIA

La presente Ley entra en vigencia el día domingo 12 de setiembre del 2022.