

PUBLICAN REGLAMENTO DE LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO

Con fecha 26 de Febrero de 2022, en edición extraordinaria, mediante **Decreto Supremo N° 002-2023-TR**, **publican el Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo.**

El presente reglamento tiene por finalidad que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del/la empleador/a público y/o privado, así como al marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Al respecto, las principales disposiciones a tomar en cuenta son la siguientes:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- El ámbito de aplicación del presente reglamento comprende a los empleadores, ya sean estas entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas, así como aquellos/as trabajadores/as o servidores/as civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral, público o privado.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

- De acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser de manera total o parcial:
 - a) Teletrabajo total: Es aquel en el que se acuerda la prestación de labores no presenciales, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el/la teletrabajador/a lo estime necesario o en que lo requiera el/la empleador/a público y/o privado.
 - b) Teletrabajo parcial: Es aquel en el que se acuerda la prestación de actividades presenciales y actividades no presenciales. La distribución de la jornada debe ser especificada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.
- Asimismo, conforme señala el artículo 3 de la Ley, el teletrabajo puede ser permanente o temporal, según el plazo acordado entre las partes. Ante la inexistencia del plazo, se entiende que el teletrabajo es de naturaleza permanente. El carácter permanente del teletrabajo no impide que dicha modalidad pueda ser modificada conforme lo establece el presente reglamento.

VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO

- La variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un/a trabajador/a y/o servidor/a civil es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes.
- El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede acordarse posteriormente.
- El cambio de modalidad presencial a teletrabajo o viceversa, en ningún caso, implica una afectación a la dignidad del/ de la teletrabajador/a.
- Para las entidades públicas se tiene en consideración, adicionalmente, lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento.

TELETRABAJO DENTRO DEL TERRITORIO NACIONAL O FUERA DE ESTE

- Los/las teletrabajadores/as pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este. En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos de los/las teletrabajadores/as.
- Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, en el caso de teletrabajadores/as que se encuentran fuera del territorio nacional, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO O DEL ACUERDO DE CAMBIO DE MODALIDAD A TELETRABAJO

- Para la contratación de teletrabajadores/as o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el/la empleador/a público y/o privado y el/la trabajador/a y/o servidor/a civil definen el contenido mínimo del contrato o del acuerdo de cambio de modalidad de teletrabajo señalado en el artículo 12 de la Ley, además de los siguientes conceptos:
 - a) Las obligaciones del/de la empleador/a público y/o privado en el marco del teletrabajo.
 - b) Los derechos y obligaciones del/la teletrabajador/a en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
 - c) Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
 - d) Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.
 - e) Las medidas de seguridad y confianza digital, en el marco de lo previsto en el artículo 24 de la Ley.
 - f) En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento.
 - g) En el caso de teletrabajador/a con discapacidad, de corresponder, el/la empleador/a público y/o privado detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados.
 - h) Otras que establezca el/la empleador/a público y/o privado.

PROVISIÓN DE EQUIPOS DIGITALES Y SERVICIO DE ACCESO A INTERNET

- Los equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica son proporcionados por el/la empleador/a privado, salvo que estos sean provistos por el/la teletrabajador/a, conforme las reglas dispuestas en el artículo siguiente.
- En caso los equipos sean provistos por el/la empleador/a privado, estos cuentan con las características técnicas necesarias para la prestación del servicio.
- El/la empleador/a público y/o privado realiza el mantenimiento necesario de todos los medios digitales provistos por éste a el/la teletrabajador/a para el desarrollo de sus labores.
- Sin perjuicio de lo dispuesto por el presente artículo, en el caso de los/las teletrabajadores/as con discapacidad, los/las empleadores/as público y/o privado deben cumplir con garantizar los ajustes razonables para el adecuado desempeño de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

COMPENSACIÓN DE GASTOS EN LAS INSTITUCIONES Y EMPRESAS PRIVADAS

- Cuando por acuerdo, el/la teletrabajador/a provea equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica, estos son compensados por el/la empleador/a privado, salvo pacto en contrario.

- En el caso de los equipos la compensación por dicho gasto 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.
- En el caso del servicio de acceso a internet la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores referenciales necesarios para la prestación del servicio, para lo cual se considera lo señalado en el Anexo 1, siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del/la teletrabajador/a.
- En el caso del consumo de energía eléctrica la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores referenciales del costo del servicio, para lo cual, se considera lo señalado en el Anexo 2, salvo pacto en contrario, siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del/la teletrabajador/a.
- Mediante convenios o acuerdos colectivos podrán establecerse mejoras a lo dispuesto en el presente artículo.

DESCONEXIÓN DIGITAL

- Los/las teletrabajadores/as tienen derecho a la desconexión digital, que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio.
- Tratándose de teletrabajadores/as no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.
- El/la empleador/a público y/o privado respeta el derecho a la desconexión digital garantizando que en ese periodo 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.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Plazo de adecuación

- **De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privada cuentan con sesenta (60) días calendarios contados desde el día siguiente de publicado el presente reglamento para adecuarse al teletrabajo.**
- Durante el periodo de adecuación antes señalado, las entidades públicas están facultadas para continuar aplicando el trabajo remoto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

- **Modificar los numerales 24.16, 24.17 y 24.19 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:**

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.16 Aplicar el cambio de modalidad **del/de la trabajador/a** convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, **exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz prevista en el numeral 9.4 del artículo 9 y las situaciones especiales establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.**

24.17 Aplicar la reversión **o el cambio de modalidad de la prestación del servicio** sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.
[...]

24.19 No cumplir con el pago **oportuno** de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el/la teletrabajador/a en los casos que corresponda.

[...].”

- Incorporar los numerales 23.12 y 23.13 al artículo 23; los numerales 24.27, 24.28, 24.29, 24.30 y 24.31 al artículo 24; y los numerales 25.29 y 25.30 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

[...]

23.12 Impedir la concurrencia del/ de la teletrabajador/a en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

23.13 No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

24.27 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/de la teletrabajador/a.

24.28 No cumplir con otorgar al/a la teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/ las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.

24.29 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.

24.30 Impedir que el/la teletrabajador/a 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/de la teletrabajador/a.

24.31 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, de conformidad a lo previsto en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respectivamente.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

25.29 No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del/de la teletrabajador/a, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.

25.30 No respetar el derecho del/ de la teletrabajador/a a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.”

Para mayor información de la **Decreto Supremo N° 002-2023-TR**, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe