Se publica nueva ley del teletrabajo

Lima, martes 13 de setiembre de 2022

Alerta Legal Laboral

El 11 de septiembre de 2022, se publicó la nueva Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572, que deroga la Ley N° 30036 y que entrará en vigor probablemente en febrero de 2023. Por ahora, hasta el próximo 31 de diciembre de 2022 se seguirá aplicando el trabajo remoto, creado en reemplazo del teletrabajo regulado por la Ley N° 31572 durante la emergencia sanitaria. Si bien ésta se ha ampliado hasta marzo próximo, el trabajo remoto solo regirá hasta fin de año, a menos que su vigencia sea ampliada para empalmar con la entrada en vigor de la nueva Ley de Teletrabajo.

Para mayor claridad, hemos preparado el siguiente cuadro comparativo que contiene las principales diferencias y similitudes entre la nueva regulación del teletrabajo, el teletrabajo como vino siendo aplicado antes de la pandemia y el trabajo remoto:

MATERIA	NUEVA LEY DE TELETRABAJO	TELETRABAJO	TRABAJO REMOTO
	Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, cuyo Reglamento está pendiente de publicación. Aplicable a trabajadores del sector privado y público, incluyendo a beneficiarios de modalidades formativas laborales siempre que no contravenga su formación. Su entrada en vigor probablemente ocurra en febrero 2023.	Ley 30036, que regula el Teletrabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 017-2015-TR. Aplicable a trabajadores del sector público y privado. Esta Ley ha sido derogada por la Ley N° 31572.	Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias. Aplicable a trabajadores del sector público y privado hasta el 31.12.22.
CARACTERÍSTICAS	• Voluntario y reversible, salvo situaciones especiales (caso fortuito o fuerza mayor, o cuando la declaración del estado de emergencia lo requiera). • Temporal o permanente. • Total o parcial. • En territorio nacional o fuera de este, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias. El teletrabajador es libre de decidir el lugar donde habitualmente realizará el teletrabajo y debe informarlo antes del inicio de la prestación. En caso de cambio, debe informarlo con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa justificada. El teletrabajador puede acudir ocasionalmente al centro de trabajo de manera presencial para alguna reunión o coordinación puntual.	• El empleador, por razones debidamente sustentadas, puede sugerir la implementación del teletrabajo y contar con el consentimiento del o los trabajadores. • Mantener condiciones laborales salvo las vinculadas a la asistencia presencial a trabajar. • Reversible a solicitud del trabajador, pero pasible de ser denegada por el empleador. • Temporal o permanente. • Total o parcial.	Impuesto temporalmente por la normativa que regula el Estado de Emergencia Sanitario Nacional y reversible cuando el mismo lo permita bajo ciertas condiciones.
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR	Son derechos del teletrabajador los siguientes: • Los mismos derechos que los trabajadores que realizan actividad presencial. • Recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica. • La intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador. Son obligaciones del teletrabajador: • No delegar la prestación de sus servicios a un tercero. • Cumplir la normativa y condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de datos personales. • Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo. • Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.	El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada Entre los derechos que se garantizaron, se encontraban: • Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. • Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador. • Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora. • Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo. • Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. Fueron obligaciones de los teletrabajadores las siguientes: • Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los	Los trabajadores en la modalidad de trabajo remoto tienen los mismos derechos que tenían cuando se desempeñaban de manera presencial. Además, se les garantiza los siguientes derechos: Intimidad y privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos. Seguridad y salud en el trabajo. Son obligaciones del trabajador: • Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. • Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador. • Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias. • Cumplir con todas las medidas de prevención del riesgo COVID19 aplicables.

	• Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.	datos y seguridad y salud en el trabajo. • Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario. • Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios. • No permitir que otra persona utilice los bienes o herramientas proporcionadas por el empleador para la prestación de sus servicios.	• Entre otros.
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	• Respetar el derecho a la desconexión digital. • Otorgar al teletrabajador los mismos derechos que a los demás trabajadores. • Garantizar que se mantengan las mismas condiciones laborales de un trabajador que pase a la modalidad de teletrabajo o viceversa. • Entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario entre empleador y trabajador. • Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral. • Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo. • Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en lo que resulte aplicable.	• Proveer de las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos. • Compensar la totalidad de los gastos, como mínimo, cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo.	▪ No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador. ▪ Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. ▪ Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO	• Los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Sin embargo, cuando se acuerde que el teletrabajador los aporte, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. También se compensa el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario. Esto quiere decir que las partes pueden pactar que los costos y equipos del teletrabajo pueden ser asumidos solo por el trabajador, si así lo acuerdan éste y el empleador. • El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad	Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, y evita que sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Si el teletrabajador aporta sus propios equipos, el empleador debe compensar la totalidad de gastos, incluido lo relativo a gastos de comunicación. El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador	Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios **pueden** ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes **pueden** acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios.

	digital del teletrabajador a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones, brindándole también soporte tecnológico vía remota. • Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica. • El Reglamento establecerá la forma de determinación de gastos y compensación.	se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.	
JORNADA DE TRABAJO	• El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. • Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas para la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo. • 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 semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral. • El empleador podrá implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, a su costo. • Se puede trabajar sobretiempo, previa autorización del empleador. Si fuese el caso, las horas extras deben ser compensadas económicamente o con descanso sustitutorio.	• La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia.	• La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias ni 48 horas semanales. • Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya la jornada de trabajo en los horarios que mejor se adopten a sus necesidades, la cual solo se puede distribuir hasta por un máximo de 6 días a la semana. • El trabajador remoto debe estar siempre disponible durante la jornada de trabajo.
DESCONEXIÓN DIGITAL	• El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Para tales efectos, el empleador debe garantizar que e en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. • Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.	No hay una regulación expresa al respecto.	Se debe respetar el derecho a la desconexión digital. Este derecho no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborará el formulario de autoevaluación a través del cual, a modo de declaración jurada, se identificarán los	Aplicar las normas de seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las	El empleador debe identificar y prevenir los riesgos asociados al trabajo remoto, especialmente en materia de ergonomía.

	peligros y evaluarán los riesgos de la prestación de sus servicios para que el empleador implemente medidas correctivas previa instrucción al teletrabajador para el uso del formulario de autoevaluación. Para ello, el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo y 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.	características especiales del teletrabajo.	
INSPECCIÓN LABORAL	Se consideran faltas 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 la realización de las actividades ocasionales. Se consideran faltas graves: • Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento. • 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. Se consideran faltas muy graves: • No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.	Se consideran faltas graves: • Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento. • Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley. • No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia. • No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.	• La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. • El incumplimiento a las disposiciones laborales aplicables al trabajo remoto se considera como faltas muy graves, al igual que el incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria.

De acuerdo a la nueva legislación vigente, para aplicar el teletrabajo el empleador debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de trabajadores que tenga en dicha modalidad mediante su declaración en la planilla electrónica.

Para tales efectos, previamente las partes deben pactar la prestación de servicios en teletrabajo en el contrato laboral (el mismo que puede ser a plazo fijo o a tiempo indefinido, con jornada a tiempo completo o a tiempo parcial) o, posteriormente, mediante un convenio privado. En cualquier caso, el documento debe ser almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad. El documento sobre el cambio de modalidad de prestación debe definir (i) si será total o parcial, (ii) el periodo, (iii) el plazo mínimo de previo aviso para que el trabajador asista presencialmente, (iv) la jornada, (v) el domicilio, (vi) los mecanismos de comunicación, supervisión, control, las plataformas y tecnologías digitales aplicables, (vii) la declaración jurada de prohibición de utilizar a terceras personas para la prestación de servicios, entre otros aspectos.

Excepcionalmente, el teletrabajo podrá ser impuesto por el empleador en casos debidamente sustentados y previamente avisados al trabajador con una anticipación no menor a 10 días hábiles. Por su parte, el trabajador podrá solicitar el cambio de la modalidad de prestación de sus servicios para evaluación del empleador, quien deberá responder en 10 días hábiles. En caso la respuesta sea negativa, deberá ser sustentada y, se aplicará el silencio positivo en caso de ausencia de respuesta a la solicitud.

Resulta importante precisar que la nueva Ley de Teletrabajo dispone un plazo de 60 días calendario para la adecuación de los empleadores a su contenido, los mismos que se contarán desde el día siguiente de publicado el Reglamento, el cual se emitirá en un plazo máximo de 90 días calendario contados desde el 12 de septiembre de 2022, con lo cual podría entrar en vigor en febrero de 2023.