

TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN LEY N° 31572



RODRÍGUEZ ANGOBALDO

ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
PINILLOS
VARSI

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
ASPECTO REGULATORIO	Ley N° 31572 vigente desde el 12/09/2022	Ley 30036: 06.06.2013 Reglamento: 04.11.2015	Desde: 16.03.2020 (Decreto de Urgencia 026-2020) Hasta: 21.12.2022 (Decreto de Urgencia 115-2021).
MODALIDAD DE TRABAJO	El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquella sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. (Artículo 3)	La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas: ▪ Forma completa: El teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias. ▪ Forma mixta: El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública. No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública (Reglamento de la Ley 30036, artículo 2).	El trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o el lugar aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Se faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia (DU 026-2020, artículo 16 y 17).
CARACTERÍSTICAS	3.2 El teletrabajo se caracteriza también por: a. Ser de carácter voluntario y reversible. b. Ser de forma temporal o permanente. c. Ser de manera total o parcial. d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral. e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este. f. El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias. (Artículos 3 y 11)	Se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores (Ley 30036, artículo 2).	Se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (DU 026-2020, artículo 16).
ÁMBITO SUBJETIVO	Entidades de la administración pública establecidas en el artículo 1 del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; e instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral (Artículo 1 y 2).	Instituciones públicas y privadas (Ley 30036, Artículo 1). Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional (Reglamento de la Ley 30036, artículo II).	Empleadores/as y trabajadores/as del sector privado, incluyendo a quienes uentran en aislamiento domiciliario y a quienes no pueden ingresar al país por las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria. A quienes se encuentran bajo modalidades formativas o análogas.

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
	<p>Son considerados como teletrabajadores aquellos trabajadores o servidores civiles que se encuentren bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo (Artículo 4).</p>		<p>No aplicable a trabajadores/as confirmados/as con el COVID19, ni a quienes se encuentran con descanso médico (Artículo 4).</p> <p>Prioridad de esta modalidad para las personas que pertenecen al grupo de riesgo (Artículo 10).</p> <p>DISPOSICIONES EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA Decreto Legislativo 1468: Dispone trabajo remoto como medida prioritaria para la protección de las personas con discapacidad, previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo es compatible a esta modalidad y de común acuerdo con el/la trabajador/a con discapacidad.</p> <p>Si la naturaleza de las labores no es compatible con el trabajo remoto, o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Artículo 4, inciso 7).</p> <p>Decreto Legislativo 1474: Para el sector público, se prioriza el trabajo remoto para la persona adulta mayor.</p> <p>En el sector privado se aplica de común acuerdo (Artículo 10).</p> <p>Decreto Legislativo 1499: Dispone que los/a servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado de familiares directos con diagnóstico de COVID-19, o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales, entre ellas el trabajo remoto.</p> <p>Ley 31051: Dispone la preferencia de trabajo remoto para las mujeres gestantes y madres lactantes (Artículo 1).</p>



MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
<p>DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR</p>	<p>Derechos del teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenece. A 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. A la desconexión digital. A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo. A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo. <p>(Artículo 6)</p> <p>Obligaciones del teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidas para los trabajadores del régimen laboral al que pertenecen, salvo en lo referido a la asistencia al centro de labores. Realizar el teletrabajo de manera personal, no por un tercero. Entregar y reportar el trabajo encargado dentro de su jornada laboral. Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo. Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, así como mantener la confidencialidad de los datos e información proporcionada por el empleador para la prestación de labores. Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias. 	<p>El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (Ley 30036, artículo 5).</p> <p>Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(Reglamento de la Ley 30036, artículo 6)</p> <p>El teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, conforme al régimen que resulte aplicable. Entre estas obligaciones, se encuentran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los 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. 	<p>Son obligaciones del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(DU 026-2020, artículo 18, inciso 2)</p> <p>El trabajador, bajo esta modalidad, tiene los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compensación de gastos si los medios o mecanismos para el desarrollo de labores sean proporcionados por el trabajador. Las partes pueden acordar la compensación de gastos adicionales derivados del uso de dichos medios. Seguridad y salud en el trabajo remoto, relativo a información y recomendaciones a observar para reducir o eliminar los riesgos en el trabajo remoto, así como especificar un canal de comunicación para comunicar los riesgos adicionales. Jornada de trabajo pactada libremente con el empleador en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. El trabajador debe estar disponible para las coordinaciones necesarias de carácter laboral. Desconexión digital entre el término e inicio de la jornada diaria de trabajo, así como los días descanso, feriado, vacaciones, licencias, entre otros. <p>(DS 010-2020-TR, artículos 7, 8, 9 y 9-A)</p>


MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral. ▪ Participar en los programas de capacitación. Todas las demás dispuestas en el Reglamento. (Artículo 7) <p>El reglamento regulará los derechos del teletrabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien, salvo pacto en contrario, deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural. <p>(Reglamento de la Ley 30036, artículo 7)</p>	
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	<p>Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al régimen laboral del trabajador. ▪ Comunicar la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. ▪ Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o el teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales. ▪ 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. ▪ A respetar la desconexión digital del teletrabajador. ▪ Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo. ▪ Capacitar 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. 	<p>Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La provisión 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. ▪ Si el empleador o entidad pública no cumple con entregar las condiciones de trabajo cuando le corresponda, pese a que el teletrabajador está a disposición para prestar el servicio, aquél no podrá dejar de reconocer la remuneración a la que el teletrabajador tiene derecho; salvo norma legal en contrario. <p>(Reglamento de la Ley 30036, artículo 9).</p> <p>Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva. (Ley 30036, artículo 3).</p>	<p>Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. ▪ Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. ▪ El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
	<p>Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo. (Artículo 8)</p> <p>El reglamento regulará las obligaciones que asume el empleador.</p>		<p>Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, 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. Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias. (DU 026-2020, artículo 18.1)</p>
<p>REVERSIÓN DE LA MODALIDAD</p>	<p>El teletrabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles.</p> <p>Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.</p> <p>El empleador, excepcionalmente en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.</p> <p>En caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles (Artículo 9 incisos 3, 4 y 5).</p>	<p>Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo. Sin perjuicio de ello, el teletrabajador puede solicitar la reversión de la prestación de servicios (Ley 30036, artículo 4).</p> <p>La variación o reversión de la modalidad de prestación de servicios considera lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El acuerdo de variación puede ser permanente o sujeto a plazo. ▪ La reversión del teletrabajo a la modalidad convencional se sujeta a las siguientes reglas: <ul style="list-style-type: none"> ▫ i) Procede por acuerdo escrito entre las partes. ▫ ii) Procede por decisión unilateral del empleador, comunicada por escrito en un plazo no menor de (15) días naturales más el término de la distancia, y debe sustentar que el teletrabajador no ha alcanzado los objetivos de la actividad. 	<p>El empleador comunica al trabajador la decisión de cambiar el lugar de prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto en el marco de las restricciones impuestas por el gobierno a consecuencia del COVID-19.</p> <p>En el caso de los trabajadores considerados como grupo de riesgo, se aplica de manera preferente el trabajo remoto (DU 026-2020, artículo 18 y 20).</p> <p>La comunicación de aplicación del trabajo remoto contiene, entre otros, la duración, los medios o mecanismos para su desarrollo, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias (DS010-2020-TR, artículo 5.2).</p>

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
		<ul style="list-style-type: none"> ▫ iii) El teletrabajador puede solicitar la reversión, y el empleador puede denegar en uso de su facultad directriz. La respuesta debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a (06) días naturales. En caso sea afirmativa, debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo. ▫ iv) Procede cuando se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación. ▪ En caso inicie su vínculo en la modalidad de teletrabajo, la variación a la modalidad convencional de prestación de servicios y su reversión siguen las mismas reglas antes desarrolladas. (Reglamento de la Ley 30036, artículo 4).	
GRUPO DE RIESGO Y POBLACIÓN VULNERABLE	<p>El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en periodo de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de 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, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.</p> <p>El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables (Artículo 16).</p>	<p>En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo modalidad de trabajo, de conformidad con las normas vigentes.</p> <p>En ese marco, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio en trabajadoras gestantes y lactantes, responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (Reglamento de la Ley 30036, artículo 8).</p>	<p>El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por la resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.</p> <p>Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior (DU026-2020, artículo 20) como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio en trabajadoras gestantes y lactantes, responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave (Reglamento de la Ley 30036, artículo 8).</p>

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
<p>SITUACIONES EXCEPCIONALES</p>	<p>A efectos de esta norma, se consideran situaciones especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieren que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puede realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo. ▪ Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo. (Artículo 17). 	<p>Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Caso fortuito o fuerza mayor. ▪ Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad. ▪ Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad. <p>(Reglamento de la Ley 30036, artículo 15).</p>	<p>El trabajo remoto es una modalidad excepcional en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.</p> <p>No tiene disposiciones específicas sobre situaciones excepcionales.</p>
<p>EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO</p>	<p>El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad el teletrabajador (Artículo 5).</p> <p>Las reglas para la entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas de trabajo y compensación de gastos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa el consumo de energía eléctrica e internet, salvo pacto en contrario. Esta disposición no incluye a las micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, salvo pacto en contrario. ▪ En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere el uso. 	<p>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.</p> <p>Si el teletrabajador aporta sus propios equipos, el empleador debe compensar la totalidad de gastos, incluido lo relativo a gastos de comunicación (Ley 30036, artículo 3).</p> <p>El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, se sujeta a las siguientes disposiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para el sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda. El monto se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado. ▪ Para el sector público, el pago está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector. <p>(Reglamento de la Ley 30036, artículo 10).</p>	<p>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 (DU 026-2020, artículo 19).</p> <p>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 (DS 010-2020-TR, artículo 7).</p>

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos de servicio a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad. ▪ El empleador garantiza las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, software de seguridad, etc. ▪ La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 29973. ▪ Los montos asumidos por el empleador como compensación de gastos califican como condición de trabajo. El reglamento establece como se determinar y efectúa las compensaciones establecidas. <p>(Artículos 19 y 20)</p>		
JORNADA DE TRABAJO	<p>El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.</p> <p>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.</p> <p>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 (Artículo 21, incisos 1, 2 y 3).</p>	<p>La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al teletrabajo, se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia (Reglamento de la Ley 30036, artículo 10).</p> <p>Se puede aplicar el teletrabajo en jornadas a tiempo parciales o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada (Reglamento de la Ley 30036, artículo 3).</p>	<p>La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias ni 48 horas semanales.</p> <p>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.</p> <p>El trabajador remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo (DS 010-2020-TR, artículo 9).</p>
HORAS EXTRAS	<p>Las horas extras y el mecanismo de registro en el sector público y privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En las instituciones y empresas privadas, las horas extra que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o durante los fines de semana y feriados, deben ser reconocidas por empleador conforme a ley. 	<p>La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al teletrabajo se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia (Reglamento de la Ley 30036, artículo 3).</p>	<p>Para el caso del sector privado, se observa las disposiciones sobre jornada máxima que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente (DS 010-2020-TR, artículo 18, inciso 1, literal 5).</p>

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. ▪ Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda. (Artículo 21, incisos 4, 5 y 6) 		
DESCONEXIÓN DIGITAL	<p>Las disposiciones de desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. ▪ Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar. ▪ El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese periodo no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. 	No hay una regulación expresa.	<p>Respetar el derecho a la desconexión digital. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. (DU 026-2020, artículo 18, inciso 1, literal 4 y 5).</p> <p>Sobre el derecho a la desconexión digital, dispone lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.

MATERIAL	TELETRABAJO NUEVA REGULACIÓN Ley 31572	TELETRABAJO Ley 30036, que regula el Teletrabajo. Decreto Supremo 017-2015-TR, Reglamento de la Ley 30036	TRABAJO REMOTO Decreto de Urgencia 026-2020 Decreto Supremo 010-2020-TR y normas complementarias
	<ul style="list-style-type: none"> 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, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión. La Sunafil verificará el cumplimiento del ejercicio del derecho. (Artículo 22) 		<ul style="list-style-type: none"> Se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, feriado, descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. Los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima, la desconexión digital debe ser al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes debe ser de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días de descanso semanal, feriados, descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. (DS 010-2020-TR, artículo 9-A).
INSPECCIÓN LABORAL	<p>Las infracciones por el incumplimiento de las disposiciones que regulan el teletrabajo pueden ser leves, graves y muy graves:</p> <p>Son infracciones leves:</p> <ul style="list-style-type: none"> No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud previstas en la norma. Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas. <p>Son infracciones graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz. 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. <p>Es infracción muy grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no corresponden a su jornada de trabajo. (Artículo 27) 	<p>El Sistema de Inspección de Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas de teletrabajo siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Reglamento de la Ley 30036, Quinta Disposición Complementaria Final).</p> <p>Según el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección, se consideran faltas graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, artículo 24, incisos del 16 al 19).</p>	<p>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 (DS 010-2020-TR, Primera Disposición Complementaria Transitoria).</p> <p>El incumplimiento a las disposiciones laborales aplicables al trabajo remoto se considera como faltas muy graves de acuerdo al Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Novena Disposición Final y Transitoria).</p>

www.er.com.pe
info@er.com.pe



RODRÍGUEZ ANGOBALDO

ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
PINILLOS
VARSI