



# BOLETÍN INFORMATIVO TELETRABAJO

## TELETRABAJO

El día domingo 11 de setiembre fue publicada la Ley N° 31572, Ley del **TELETRABAJO**, que si bien entró en vigencia desde el lunes 12 de setiembre, **tiene un período de adecuación de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.**

Les dejamos algunos alcances de esta nueva norma:

### **1** *Aplicación del teletrabajo:*

La norma establece que se deberá **pactar** esta modalidad, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, mediante contrato de trabajo, adenda u otro medio válido. Asimismo, regula la solicitud, por parte del trabajador, del cambio de modalidad de la prestación de servicios, pudiendo -el empleador- denegar dicha solicitud sustentando las razones de dicha denegatoria dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador, esta se entiende por aprobada.

Agregan que, para los cambios de modalidad de prestación de labores se requiere acuerdo entre las partes, salvo que, excepcionalmente, el empleador varíe la modalidad de la prestación de las labores, comunicando esta decisión con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

ASESORÍA LABORAL

## TELETRABAJO

### **2** *Lugar donde se desarrolla el teletrabajo:*

La norma establece que el teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores, en caso hubiese cambios, deben ser informados con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada.

### **3** *Registro de los teletrabajadores:*

La norma impone al empleador informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la cantidad de teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.

### **4** *Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros*

La norma dispone su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período 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. Precizando que, a través del reglamento se establecerá el procedimiento para su evaluación y aplicación.

Ahora bien, para este supuesto, los empleadores tienen la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda:

- a) Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.
- b) Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
- c) Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.
- d) Además de las condiciones mencionadas en el presente artículo, lo dispuesto en la presente ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.

Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, el teletrabajador retorna a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.

### **5** *Sobre la provisión de los equipos tecnológicos y compensación de gastos:*

La norma dispone que los equipos y el servicio de acceso a internet deben ser proporcionados por el empleador, y, cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos deberán ser compensados, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario (esto no es aplicable para las micro y pequeñas empresas).

Asimismo, establece que la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario. Específicamente el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumido por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador; estos montos por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.

### **6 Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro:**

El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Asimismo, se 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.

Las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. 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.

### **7 Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador:**

El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. El empleador garantiza que el teletrabajador 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.

### **8** *Seguridad y salud en el teletrabajo:*

La norma establece que el empleador identificará los peligros, evaluará los riesgos e implementará las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador y para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Sin embargo, también establece que, opcionalmente, de común acuerdo, se podrá implementar el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.

Asimismo, establece que es el empleador quien 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.

### 9 Infracciones:

Finalmente, la norma establece infracciones leves, graves y muy graves si se incumple esta norma:

- Son infracciones leves los siguientes incumplimientos:

- a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo
- b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley.

-Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

- a) 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 previstos en el artículo 9.
- b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

-Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento:

- a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.



**HORA ASOCIADOS**  
ESTUDIO JURÍDICO EMPRESARIAL