

# Teletrabajo

Informativo Laboral N° 13

Agosto 2022





## Contenido

### **01**

Introducción

### **02**

Definición del Teletrabajo

### **03**

Aplicación del Teletrabajo

### **04**

Formalidades de contratación

### **05**

Sobre el lugar donde se realiza el teletrabajo

### **06**

Los equipos y herramientas de trabajo

### **07**

La jornada del teletrabajador

### **08**

Teletrabajo en situaciones especiales

### **09**

Seguridad y Salud en el Teletrabajo

### **10**

Sanciones por Incumplimiento



## Introducción

A la fecha coexisten dos modalidades de trabajo fuera del centro de labores en Perú: el teletrabajo y el trabajo remoto.

- El **teletrabajo** se encuentra regulado desde junio del 2013, a través de la Ley N° 30036, Ley de Teletrabajo (en adelante, la “Ley”) y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2015-TR (en adelante, el “Reglamento”). Sin embargo, en la práctica esta modalidad de trabajo a distancia no ha tenido la acogida esperada a lo largo del tiempo, debido a que las condiciones que deben cumplirse para su aplicación resultan poco flexibles, y, por ende, poco atractivas para las empresas.
- El **trabajo remoto** surge al declararse el Estado de Emergencia por la Pandemia del COVID-19, cuando el Gobierno Peruano se vio en la necesidad de crear temporalmente una nueva modalidad de trabajo fuera del centro de labores. Esta nueva modalidad es más flexible que el teletrabajo, al poder ser aplicada por decisión unilateral del empleador, sin requerir acuerdo previo por escrito entre éste y el trabajador, como sí lo exige el teletrabajo. Cabe precisar que, al menos que se emita una prórroga en los próximos meses, esta modalidad perdería vigencia el 31 de diciembre de 2022.

Frente a ello, en junio de 2022 el Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley N° 01292/2021-CR (en adelante, el “Proyecto de Ley”) que deja sin efecto la modalidad del Trabajo Remoto y que deroga la Ley N° 30036, implementando así cambios a la figura original del Teletrabajo, para crear una nueva figura de Teletrabajo.

El presente informativo tiene como finalidad presentar los principales cambios dispuestos por el Proyecto de Ley en relación con el Teletrabajo, los mismos que resultarán aplicables una vez que la norma sea publicada.



## 02. Definición del teletrabajo

La definición del concepto de teletrabajo se modifica ligeramente para reflejar cambios a nivel tecnológico. Así, el teletrabajo pasa de ser prestado a través de medios informáticos y telecomunicaciones, a ser prestado a través de plataformas y tecnologías digitales.

### **Ley N° 30036, Ley del Teletrabajo**

*"El teletrabajo 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."*

### **Proyecto de Ley N° 1046**

*"El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas personas 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."*

## 03. Aplicación del Teletrabajo

El Proyecto de Ley reitera que el Teletrabajo debe ser voluntario, conforme lo establece actualmente la Ley, y su Reglamento, pero incorpora dos modificaciones importantes:

- i. El trabajador puede solicitar el cambio de la modalidad presencial al teletrabajo, y viceversa. Si el empleador no responde en el plazo de 10 días hábiles, se entiende aceptada la solicitud. A la fecha la Ley permite al trabajador solicitar el cambio de modalidad, pero no se presume la aceptación de la solicitud frente al silencio del empleador.
- ii. El empleador puede variar la modalidad unilateralmente, siempre y cuando avise al trabajador con una anticipación mínima de 10 días hábiles y garantice la capacitación adecuada y mantenga las condiciones de trabajo. La Ley admite la variación en la modalidad, a la que llama "reversión", únicamente cuando *"no se han alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo"*, el Proyecto de Ley no requiere sustento específico alguno para aplicar la reversión.



Como novedad, el Proyecto de Ley señala que el teletrabajo podrá aplicarse en el caso de modalidades formativas de trabajo inclusive.





## 04. Formalidades de Contratación

Mientras que la Ley y el Reglamento establecían que los documentos que regulan el teletrabajo (contratos, adendas, acuerdos, entre otros) debían celebrarse necesariamente por escrito, el Proyecto de Ley indica que el documento *“puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad”*.

Además, el Proyecto de Ley establece que el contrato o acuerdo de teletrabajo debe señalar necesariamente lo siguiente:

- 1 Especificar si la modalidad de teletrabajo será total o parcial.
- 2 Indicar el periodo de teletrabajo, si será temporal o permanente.
- 3 Señalar el plazo mínimo de preaviso para que el trabajador asista personalmente al centro de labores cuando sea necesario.
- 4 La forma en la que distribuye la jornada de trabajo y reconocimiento de la desconexión digital.
- 5 El domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará servicios.
- 6 Mecanismos de comunicación, supervisión y control que usará el empleador.
- 7 Plataformas y tecnologías digitales necesarias para la prestación de servicios.
- 8 Mecanismos de compensación por el uso de equipos aportados por el teletrabajador, costos por el servicio de acceso a internet, y costos de energía eléctrica según corresponda.
- 9 Declaración Jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo.

## 05. Sobre el lugar donde se realiza el Teletrabajo

El Proyecto de Ley establece que el teletrabajador es libre de decidir el lugar donde prestará servicios, informando ello al empleador antes del inicio de la prestación de servicios. Cualquier cambio debe ser comunicado al empleador como mínimo con cinco días hábiles de anticipación.



Como novedad, el Proyecto de Ley señala expresamente que el teletrabajo podrá realizarse *“dentro del territorio nacional o fuera de este”*, lo que permitiría expresamente la prestación de servicios desde el extranjero a través de esta modalidad.

## 06. Los equipos y herramientas de trabajo

El Proyecto de Ley precisa y amplía el derecho que tienen los teletrabajadores con respecto al uso de equipos y herramientas de trabajo. Así, establece que estos trabajadores tienen derecho a recibir las siguientes condiciones de trabajo: i) equipos necesarios para la prestación de servicios; ii) acceso a internet; y iii) consumo de energía eléctrica.

De acuerdo al Proyecto de Ley, el empleador está obligado a proporcionar las condiciones de trabajo antes señaladas. Ahora, cuando se acuerde que estos sean aportados directamente por el teletrabajador, el empleador debe compensarlo acorde a lo establecido en el reglamento del Proyecto de Ley.

Para la compensación antes mencionada, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Los gastos asociados con el uso de equipos deben ser compensados por el empleador, y no se condiciona ello a que el teletrabajo se realice en el domicilio del trabajador.
- Los gastos asociados con el servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo son asumidos por el empleador cuando la prestación del servicio se realice en el domicilio del teletrabajador.



¿Cómo se va a implementar esto en la práctica? ¿De qué manera se calculará el pago del servicio de internet y luz eléctrica? Esto debería resolver el reglamento que se emita con ocasión a la publicación del Proyecto de Ley.



## 07. La jornada del teletrabajador

El Proyecto de Ley respeta lo señalado actualmente por la Ley y el Reglamento, indicando que la jornada del teletrabajador se sujeta a los límites previstos en las normas sobre la materia. Esto incluye la jornada máxima (y sus exclusiones), el pago de horas extras, el descanso semanal obligatorio, los feriados, entre otros.

Además, el Proyecto de Ley recoge el derecho a la Desconexión Digital, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a través del Decreto de Urgencia N° 127-2020. Al respecto, indica que todo teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. En el caso de personal no sujeto a fiscalización tiene derecho a, cuando menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Durante este periodo el teletrabajador no está obligado a responder comunicaciones, órdenes, o requerimientos del empleador.

## 08. Teletrabajo en situación

Con la finalidad de anticiparse a situaciones como las que dieron pie a la creación del Trabajo Remoto, el Proyecto de Ley dispone la posibilidad de aplicar el teletrabajo en las siguientes situaciones especiales:

- i. Caso fortuito o fuerza mayor que requieran esta modalidad para asegurar la continuidad de los servicios; y,
- ii. Estado de emergencia que requiera teletrabajo.

En estos casos, el empleador puede implementar el teletrabajo de manera unilateral, dejando constancia de ello a través de cualquier soporte físico o digital. Además, podrá variar unilateralmente las funciones de los trabajadores.

Una vez concluido el supuesto que dio origen al teletrabajo, por ejemplo, el estado de emergencia se retornaría a la situación previa.

## 09. Seguridad y Salud en el Teletrabajo

El Proyecto de Ley recoge lo dispuesto por la Ley, en cuanto señala que las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo serán aplicables al teletrabajo en cuanto correspondan. Sin embargo, el Proyecto de Ley incluye las siguientes precisiones:

- El teletrabajador se encuentra obligado a dar facilidades a la empresa para que acceda al lugar de prestación del teletrabajo para identificar los peligros, evaluar los riesgos, e implementar medidas correctivas.
- Opcionalmente es posible implementar un mecanismo de autoevaluación de acuerdo con el Formulario de Autoevaluación que aprobará el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Para ello el teletrabajador debe haber sido previamente formado e instruido en la forma de correcta de utilizarlo. Sin embargo, la aplicación de la autoevaluación no exime de responsabilidad al empleador.
- El empleador debe comunicar y capacitar al trabajador sobre las medidas, condiciones, y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.



## 10. Sanciones por Incumplimiento

El Proyecto de Ley establece como infracciones los siguientes incumplimientos que serían fiscalizados y sancionados por la SUNAFIL.

- Infracciones leves:
  - No comunicar 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.
- Infracciones graves:
  - Aplicar el cambio de modalidad sin el consentimiento del trabajador, salvo aquellos casos donde se permite la aplicación de cambios de manera unilateral.
  - No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet, y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- Infracciones muy graves:
  - No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente.







## Contactos clave



**Pamela Duffy**  
Socia, Lima  
D +51 1 208 4200 Ext 124  
[pamela.duffy@dentons.com](mailto:pamela.duffy@dentons.com)



**Jaime Zegarra**  
Asociado Senior, Lima  
D +51 1 208 4200 Ext 124  
[jaime.zegarra@dentons.com](mailto:jaime.zegarra@dentons.com)



**Lucia Varillas**  
Asociada, Lima  
D +51 1 208 4200 Ext 124  
[lucia.varillas@dentons.com](mailto:lucia.varillas@dentons.com)



## ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

**dentons.com**