

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS

60
Años

ALERTA LABORAL

VENCE EL PLAZO PARA LA
ADECUACIÓN DE LOS CONTRATOS DE
TELETRABAJO

VENCE EL PLAZO PARA LA ADECUACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TELETRABAJO

El jueves 27 de abril vence el plazo establecido en el Reglamento de la Ley N° Ley 31572, Ley de Teletrabajo (11/09/202), aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

El indicado Reglamento publicado el día domingo 26 de febrero de 2023, establece en la ÚNICA Disposición Complementaria Transitoria, que conforme con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Teletrabajo, los empleadores cuentan con sesenta (60) días calendarios contados desde el día siguiente de publicado el Reglamento para adecuarse al Teletrabajo.

Se debe tener presente que, a diferencia del Trabajo Remoto, cuya utilización quedó sin efecto el 31 de diciembre de 2022, la aplicación del Teletrabajo debe ser producto de un acuerdo expreso entre empleador y trabajador, por lo que en los casos que los trabajadores continúen prestando servicios a distancia, será necesario elaborar adendas o acuerdos a fin de adecuar sus contratos a las disposiciones establecidas en la Ley de Teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores subordinadas, sin presencia física del trabajador o servidor civil en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Cabe precisar que, la Ley de Teletrabajo tiene como objetivo regular el mismo en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

- Modalidades

El teletrabajo puede desarrollarse en las siguientes modalidades:

- **Total:** la prestación de labores no es presencial, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en que el teletrabajador lo estime necesario o en el que lo requiera el empleador.
- **Parcial:** la prestación de labores es mixta (a distancia y presencial). La distribución de la jornada debe especificarse en el contrato de trabajo o en el acuerdo de cambio de modalidad.

Así también, esta forma de prestación de servicios a distancia puede ser:

- **Permanente,** o
- **Temporal.**

Se debe tener en cuenta que, en caso no se señale el plazo de duración, se entenderá que el teletrabajo es de naturaleza permanente, sin embargo, esto no impide que esta modalidad pueda ser modificada.

El teletrabajo puede realizarse tanto dentro del territorio nacional como fuera de él.

En caso el teletrabajo se realice en el extranjero, se debe cuidar de cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.

-Contenido Mínimo del Contrato de Teletrabajo o del Acuerdo o Adenda de Cambio de Modalidad a Teletrabajo:

- Las obligaciones del empleador en el marco del teletrabajo.
- Los derechos y obligaciones del teletrabajador en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad del teletrabajo.
- Las medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
- Las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.
- Las medidas de seguridad y confianza digital.
- En caso de provisión de equipos digitales, de corresponder, el empleador detalla las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento que aplica a estos para asegurar su correcto funcionamiento.
- En caso de teletrabajador con discapacidad, de corresponder, el empleador detalla la implementación de los ajustes razonables solicitados.
- Otras que establezca el empleador.

Así también, se deberá tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- Provisión de Equipos Digitales y Servicio de Acceso a Internet.
- Compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas.
- Desconexión digital
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones
- Las condiciones del lugar donde se desarrolla el teletrabajo
- Cambio del lugar habitual de teletrabajo, entre otros.

Finalmente, se debe tener presente que el Reglamento de la Ley de Teletrabajo modifica e incluye nuevas infracciones laborales, leves, graves y muy graves, que sancionan el incumplimiento de las disposiciones establecidas en las normas antes indicadas.

Quedamos a su disposición para toda consulta o ampliación del presente.

Atentamente,



Evelin Coloma Cieza
Directora del área
laboral y migratoria
Asociada
ecoloma@ellb.com.pe