

Nueva Ley de Teletrabajo

El 11 de setiembre de 2022 se publicó la Ley 31572, que aprueba la nueva Ley del Teletrabajo (en adelante, la “Ley”), que deroga la Ley 30036. Asimismo, la Ley dispone que las empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la Ley, cuenten con teletrabajadores, así como con trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, se deben adecuar a las nuevas disposiciones en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de que se publique el nuevo reglamento.

A continuación, brindamos un cuadro comparativo que contiene las principales modificaciones:

Materia	Trabajo remoto	Antigua Ley del Teletrabajo	Nueva Ley del Teletrabajo
Requisitos y reversión	Comunicación unilateral del empleador para la aplicación y reversión del trabajo remoto	<p>Acuerdo entre partes para el inicio del teletrabajo.</p> <p>El teletrabajador puede solicitar la reversión a trabajo presencial, sujeta a la evaluación del empleador.</p> <p>El empleador puede disponer la reversión del teletrabajo si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>El trabajador tiene el derecho de cuestionar la decisión unilateral de aplicación o reversión del teletrabajo.</p>	<p>Se aplica por acuerdo entre partes y, excepcionalmente, el empleador podrá decidir unilateralmente la variación a teletrabajo.</p> <p>El teletrabajador puede solicitar la reversión a trabajo presencial, sujeta a la evaluación del empleador y, excepcionalmente, el empleador puede disponer la reversión del teletrabajo a trabajo presencial por razones debidamente sustentadas.</p>

Provisión de equipos tecnológicos	Los equipos pueden ser proporcionados por el trabajador o empleador.	Los equipos pueden ser proporcionados por el trabajador o empleador.	Los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador , salvo pacto en contrario.
Compensación de gastos	No se exige el pago de la compensación cuando los equipos son proporcionados por el trabajador.	Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos.	Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, se requiere acuerdo para que no proceda la compensación. La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	El empleador está obligado a comunicar las medidas de SST	El teletrabajador tiene derecho a la SST, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.	El empleador identifica los peligros , evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos , utilizando el formulario de autoevaluación.

Finalmente, cabe precisar que el Poder Ejecutivo emitirá el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Cristina Oviedo

Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Socio
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG