

Reglamento de la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo

Con fecha 26 de febrero de 2023, se publicó el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, el cual aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572 (“Reglamento”), Ley del Teletrabajo (“Ley”).

En este sentido, a continuación, señalamos los principales alcances e implicancias del Reglamento, precisando también la disposición contenida en la Ley sobre dicha materia, según corresponda:

Materia	Ley	Reglamento
Ámbito de aplicación	<p>El teletrabajo resulta aplicable a todas las entidades de la Administración Pública y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.</p> <p>Asimismo, se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.</p> <p>Puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.</p>	<p>Comprende a los empleadores, sean estas entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas, así como aquellos trabajadores o servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral, público o privado.</p> <p>Los teletrabajadores pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano o fuera de este.</p> <p>En el caso de teletrabajadores que se encuentran fuera del territorio nacional, dicho personal debe cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.</p>
Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones	<p>El teletrabajador tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, considerando la naturaleza del teletrabajo.</p>	<p>El empleador está impedido de:</p> <ol style="list-style-type: none">Acceder, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo o de otra índole, sin previa autorización del teletrabajador.Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del teletrabajador, sin consentimiento previo y expreso.

		<p>c. Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del teletrabajador.</p> <p>d. Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.</p>
Compensación de gastos	<p>En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador.</p> <p>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 también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.</p>	<p>Los equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica son proporcionados por el empleador privado.</p> <p>Cuando por acuerdo, el teletrabajador provea equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica, estos son compensados por el empleador privado, salvo pacto en contrario.</p> <p>La compensación económica se realiza en función a los valores referenciales previstos en el reglamento.</p>
Desconexión digital	<p>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.</p> <p>El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que 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.</p>	<p>Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital, que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio.</p> <p>Tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, 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.</p>

<p>Accidente de trabajo</p>	<p>No se establecen precisiones sobre esta materia</p>	<p>Ante un accidente de trabajo, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El teletrabajador debe conocer el procedimiento de actuación ante accidentes y debe comunicar al empleador, de acuerdo con lo establecido en el Anexo 4 del Reglamento. b. El teletrabajador debe demostrar que la lesión o daño a la salud se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo utilizadas para su labor. c. El empleador realiza la investigación del accidente con la participación del Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de evaluar si dicho suceso constituye o no un accidente de trabajo.
------------------------------------	--	--

Cabe recordar que, de acuerdo a lo previsto en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, los empleadores deben adecuarse a estas disposiciones en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del día siguiente de publicado el Reglamento.

A continuación, conoce el texto íntegro del Reglamento en el siguiente [enlace](#).

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe
 SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe
 SOCIO

VER PERFIL



Martín Ruggiero
mrg@prcp.com.pe
 ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL

