

# Ley de Teletrabajo N° 31572

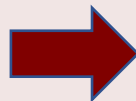
Nuevas regulaciones que reemplazan la Ley N° 30036 y el Decreto de Urgencia N° 06-2020

## Antecedentes:

El viernes 2 de septiembre, el Congreso de la República aprobó por insistencia la nueva Ley de Teletrabajo, que previamente había sido observada por el Poder Ejecutivo. El texto final de la **Ley N° 31572** fue publicado el domingo 11 de septiembre en el diario oficial El Peruano.

Esta nueva Ley de Teletrabajo reemplaza la norma actual (**Ley N° 30036**), que data del 2013, y también al **Decreto de Urgencia N° 026-2020** (Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del covid-19 en el territorio nacional), emitido durante la pandemia, que regula el trabajo remoto con vigencia hasta diciembre del 2022. De acuerdo con cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cerca de 224.000 trabajadores serán regidos por esta disposición.

**¿Desde cuándo estará vigente la nueva Ley de Teletrabajo?**



El Gobierno tendrá un plazo de 90 días calendario para emitir el reglamento de la Ley de Teletrabajo, luego de que sea promulgada. Tal proceso se debe dar en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (**Servir**).

Las empresas e instituciones públicas tendrán como máximo 60 días para adecuarse al nuevo marco normativo tras la publicación del **reglamento**. Por ello, el abogado laboralista Gonzáles Hunt prevé que la normativa entraría en vigencia dentro de cinco meses; es decir, **en febrero del 2023**.

## Principales cambios

### ▪ **Definición de Teletrabajo**

La norma define al teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios caracterizada por el uso de las plataformas tecnológicas digitales; y que el desempeño del trabajador se realiza sin la presencia física en el centro de labores.

### ▪ **Aplicación unilateral**

El empleador puede de manera unilateral, de manera excepcional y por razones sustentadas disponer que el trabajador preste sus servicios a través del teletrabajo o trabajo híbrido. La regla general será el acuerdo.

### ▪ **Retorno al trabajo presencial**

El trabajador puede solicitar el retorno al trabajo presencial por razones sustentadas con 10 días de preaviso al empleador, pero el empleador puede denegar la solicitud.

### ▪ **Lugar de trabajo**

Se realiza fuera del centro de trabajo, pero el trabajador debe informar el lugar habitual donde realizará el teletrabajo que deberán ser informados antes del inicio de labores, y en caso de cambio el trabajador debe comunicar el cambio con una anticipación de 5 días hábiles, salvo justificación.

## Principales cambios

### ▪ **Desconexión digital**

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.

Debemos tomar en cuenta lo siguiente:

- a) **Personal sujeto a fiscalización:** no está obligado a responder requerimientos fuera de jornada regular, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- b) **Personal no sujeto a fiscalización,** aquel que realiza actividades intermitentes o que distribuye el tiempo de su jornada: mínimo 12 horas continuas en un periodo de 24 horas (momento de desconexión)

### ▪ **Jornada máxima de trabajo (8 horas diarias o 48 semanales)**

Se aplica en el caso de personal sujeto a fiscalización de sus labores, pero se permite que el teletrabajador pueda pactar la libre distribución de su jornada laboral, respetando el máximo de duración de la jornada máxima. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o establecerse jornadas menores a 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana.

### ▪ **Seguridad y salud en el trabajo**

El trabajador está obligado a brindar facilidades para el acceso al lugar de teletrabajo para identificar peligros, riesgos e implementar medidas correctivas. Opcionalmente, se puede optar por un mecanismo especial alternativo de identificación de peligros y evaluación de riesgos en un formato de autoevaluación al empleador, cuyo modelo será elaborado por el Ministerio de Trabajo.

## Principales cambios

- **Herramientas y equipos de trabajo**

El empleador suministra o mediante acuerdo compensa de manera voluntaria el uso de herramientas y equipos de trabajo. El trabajador puede desistirse de este derecho.

- **Otros gastos**

El empleador compensa otros gastos que no sean herramientas y equipos, siempre que el teletrabajador preste sus servicios desde su domicilio.

- **Aplicación preferente del teletrabajo**

Los trabajadores en situación de discapacidad, responsables del cuidado de familiares en situación de discapacidad o que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, madres gestantes y lactantes, entre otros, pueden solicitar unilateralmente la aplicación del teletrabajo; y el empleador solo podrá oponerse por razones acreditadas relacionadas con la naturaleza de las labores y sujeto a una responsabilidad

## Infracciones por teletrabajo

### Leves

- No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que debe cumplir.
- Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones de la empresa.

### Graves

- Aplicar el cambio de modalidad sin consentimiento del trabajador, salvo excepciones.
- No cumplir con la provisión de equipos y la capacitación sobre estos.
- No cumplir con el pago oportuno de la compensación.

### Muy graves

- No respetar el derecho a la desconexión digital. (Multa llega a S/ 241,000)

# CONTÁCTENOS



[www.ebsabogados.com](http://www.ebsabogados.com)



[lvalderrama@ebsabogados.com](mailto:lvalderrama@ebsabogados.com)  
[surbina@ebsabogados.com](mailto:surbina@ebsabogados.com)  
[mcalderon@ebsabogados.com](mailto:mcalderon@ebsabogados.com)  
[fmosquera@ebsabogados.com](mailto:fmosquera@ebsabogados.com)



(511) 500 0662



[EBS Abogados](#)