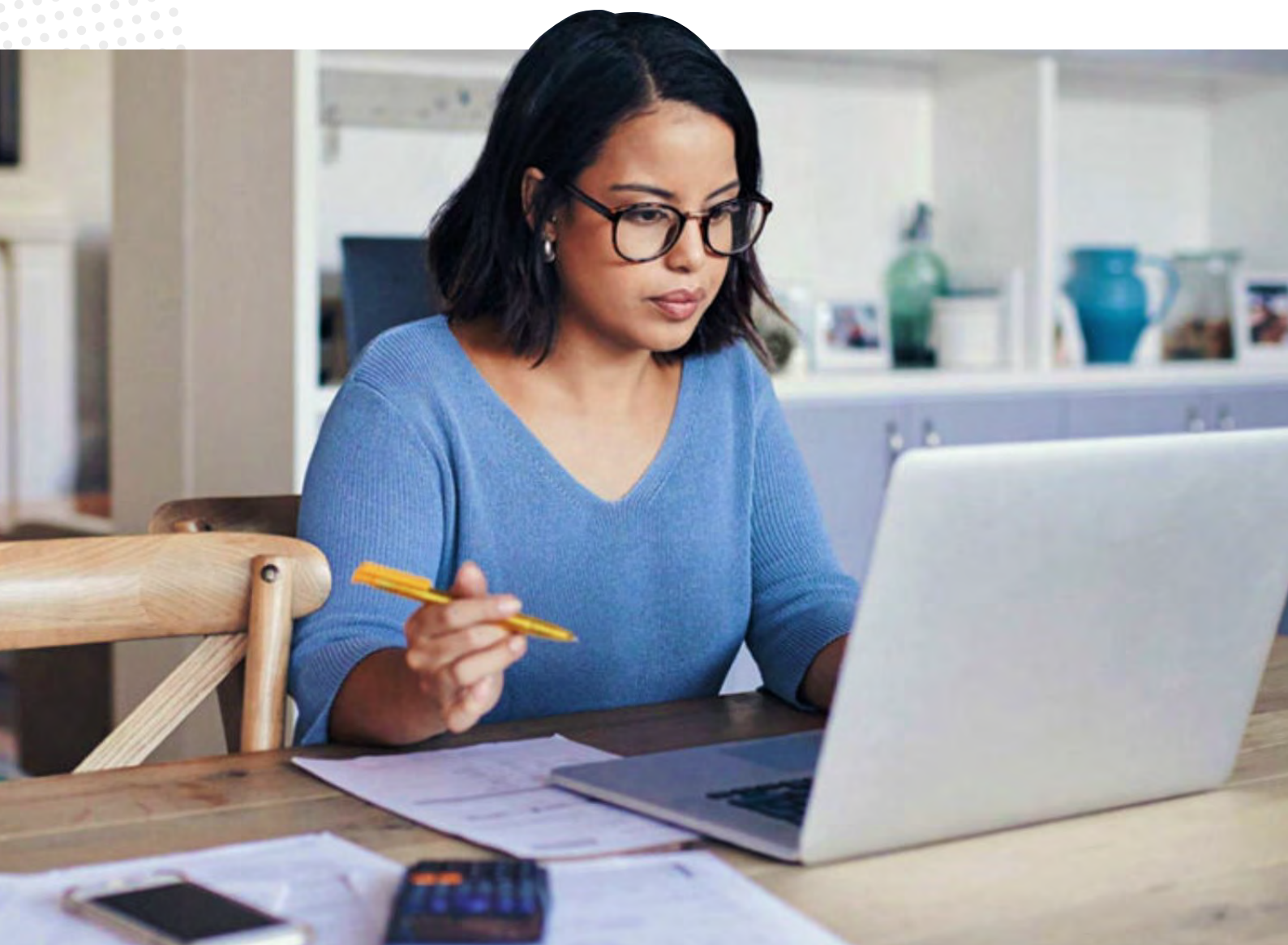


Guía

Derechos y obligaciones del teletrabajador en el régimen laboral de la actividad privada



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
PERÚ
2024

Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Fuente: Artículo 3 de la Ley N° 31572.



Derechos del teletrabajador

Derecho a la igualdad y no discriminación:

El teletrabajador tiene los mismos derechos individuales y colectivos, que los regulados para los trabajadores que prestan servicios de manera presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación bajo dicha modalidad.

Fuente: Artículo 6.1 de la Ley N° 31572 y artículo 8 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



Derecho a recibir las siguientes condiciones de trabajo:

Los equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica son proporcionados por el empleador privado, salvo que estos sean provistos por el teletrabajador.

Fuente: Artículo 6.2 de la Ley N° 31572 y artículo 22.1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

En caso los equipos sean provistos por el empleador, estos cuentan con las características técnicas necesarias para la prestación del servicio.

Fuente: Artículo 6.2 de la Ley N° 31572 y artículo 22.2 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Asimismo, el empleador realiza el mantenimiento necesario de todos los medios digitales provistos por éste al teletrabajador para el desarrollo de sus labores.

Fuente: Artículo 6.2 de la Ley N° 31572 y artículo 22.3 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



Derecho a que se efectúen ajustes razonables para teletrabajadores con discapacidad:

En el caso de la provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad, los empleadores deben cumplir con garantizar los ajustes razonables para el adecuado desempeño de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 "Ajustes razonables para personas con discapacidad", de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Fuente: Artículos 6.2 y 19.4 de la Ley N° 31572, y artículo 22.4 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



Derecho a recibir compensación económica por la provisión de equipos digitales, servicio de acceso a internet y consumo de energía eléctrica para el teletrabajo:

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.

Fuente: Artículos 6.2 y 19.1¹ de la Ley N° 31572, y artículo 23.1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

La compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario. La compensación por dicho gasto se realiza en función al valor del bien, para lo cual, se puede tomar como referencia las características de este y su valor en el mercado.

Fuente: Artículo 6.2 y artículo 20.1 de la Ley N° 31572 y artículo 23.2 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

En el caso del servicio de acceso a internet la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores referenciales necesarios para la prestación del servicio, para lo cual se considera lo señalado en el Anexo 1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del teletrabajador.

Fuente: Artículo 6.2 de la Ley N° 31572 y artículo 23.3 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



¹Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.

En el caso del consumo de energía eléctrica la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores referenciales del costo del servicio, para lo cual, se considera lo señalado en el Anexo 2 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR, **salvo pacto en contrario, siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del teletrabajador.**

Fuente: Artículo 6.2 de la Ley N° 31572 y artículo 23.4 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

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.

Fuente: Artículo 6.2 y artículo 20.2 de la Ley N° 31572 y artículo 23.4 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Las compensaciones por el uso de equipos del teletrabajador y por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.

Así mismo, los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.

Fuente: Artículos 20.3 y 20.4 de la Ley N° 31572.



Derecho a la 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, 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.

Fuente: Artículos 6.3, 22.1 y 22.2 de la Ley N° 31572 y artículo 24.1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, 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.

Fuente: Artículos 6.3 y 22.3 de la Ley N° 31572 y artículo 24.2 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

El empleador respeta el derecho a la desconexión digital, garantizando que en ese periodo no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador fuera del horario laboral.



Derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo:

El teletrabajador tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados que se utilicen durante el teletrabajo.

Fuente: Artículo 6.4 de la Ley N° 31572 y artículo 9.3 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Por ello, los medios y herramientas que establece el empleador para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión del teletrabajo, deben respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador.

Fuente: Artículo 6.4 de la Ley N° 31572 y artículo 9.1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

De acuerdo con el párrafo precedente, el empleador está impedido de:

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 de este último, y/o solicitar se realicen estas².

Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del teletrabajador. Ello no restringe la facultad del empleador de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo.

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.

Fuente: Artículo 6.4 de la Ley N° 31572 y artículo 9.2 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

²No es exigible el consentimiento del teletrabajador cuando la captación o grabación de la imagen o la voz es requerida por la naturaleza de sus funciones.

Derecho a ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.

Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.

Fuente: Artículos 6.5 y 23.1 de la Ley N° 31572.

En el 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.

Fuente: Artículos 6.5 y 23.3 de la Ley N° 31572, y artículos 25 y 26.1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación³. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.

Fuente: Artículos 6.5 y 23.4 de la Ley N° 31572 y artículo 26.2 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Asimismo, el empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

Fuente: Artículos 6.5 y 23.6 de la Ley N° 31572.

³El empleador forma e instruye al trabajador sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo, detallado en el Anexo 3 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Esta acción de capacitación descrita puede ser realizada a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para dicha evaluación se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, denominado lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los/las empleadores y los/as teletrabajadores/as, el mismo que forma parte integrante del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador:

El empleador debe brindar al teletrabajador capacitación respecto a los siguientes rubros:

El uso de aplicativos digitales y cualquier plataforma digital que utilice durante el desarrollo de sus labores, a fin de garantizar el uso y adopción de las tecnologías digitales y el cumplimiento de las medidas de seguridad para la confidencialidad de la información.

Prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo conforme al artículo 7 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, adecuando dichas capacitaciones a la modalidad de teletrabajo cuando corresponda.

Seguridad y salud en el teletrabajo conforme al artículo 35 la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR; adecuando dichas capacitaciones a la modalidad de teletrabajo cuando corresponda.

El uso de medios digitales en materia de protección de datos personales y seguridad y confianza digital; adecuando dichas capacitaciones a la modalidad de teletrabajo cuando corresponda.

Las capacitaciones podrán brindarse de forma presencial y/o por medios digitales.

Fuente: Artículo 8.7 de la Ley N° 31572 y artículo 16 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Derecho a recibir beneficios más favorables:

En caso que existan o se establezcan disposiciones sobre el teletrabajo similares a las reguladas por la Ley del teletrabajo y su reglamento, por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente, se aplican las que resulten más favorables para el trabajador.

Fuente: Artículo 19 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



Obligaciones del empleador

El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo en lo referido a la asistencia al centro de labores.

Fuente: Artículo 7.1 de la Ley N° 31572.

Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.

Fuente: Artículo 7.2 de la Ley N° 31572.

Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo.

Fuente: Artículo 7.4 de la Ley N° 31572.

Entregar y reportar las labores realizadas dentro de su jornada laboral al empleador, para lo cual, este último establece los mecanismos, canales digitales de reporte, así como la periodicidad respecto al cumplimiento de esta obligación.

Fuente: Artículo 7.3 de la Ley N° 31572 y artículo 10 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.

Fuente: Artículos 7.5 de la Ley N° 31572.

Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.

Fuente: Artículo 7.6 de la Ley N° 31572.

Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral. Es responsabilidad del teletrabajador conservar y custodiar con la debida diligencia los bienes muebles, medios digitales y programas provistos por el empleador. El teletrabajador debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.

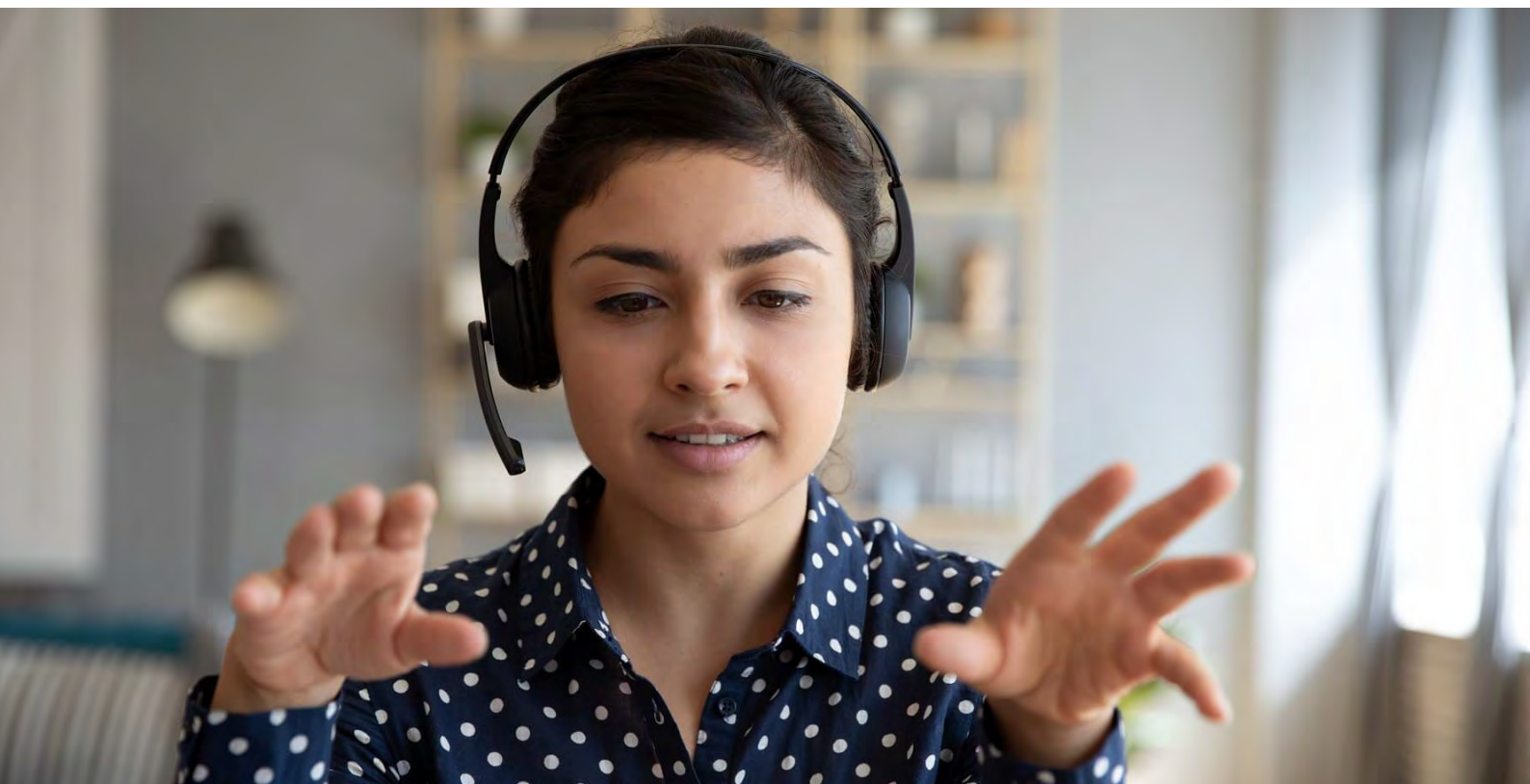
Fuente: Artículo 7.7 de la Ley N° 31572 y artículo 12.1 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.

Fuente: Artículo 7.8 de la Ley N° 31572.

Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como con guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.

Fuente: Artículo 11 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.



Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los trabajadores en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Asimismo, el empleador brinda las facilidades de acceso a la modalidad del teletrabajo al trabajador al que se le otorgaron medidas de protección en el marco de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Fuente: Artículo 16 de la Ley N° 31572 y artículo 30 del Decreto Supremo N° 002-2023-TR.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872

Síguenos en:

