REY | DE LOS RÍOS
ABOGADOS

CIRCULAR SOBRE TELETRABAJO

Nta. Ref.: RR.224.2023-TELETRABAJO

Asunto: Reglamento de Ley de Teletrabajo

Fecha: Lima, 27 de febrero de 2023

Por intermedio de la presente cumplimos con informar a ustedes que mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, publicado el día de ayer, en la edición extraordinaria del diario El Peruano, se aprueba el Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo en el sector público como en el privado, cualquiera sea la modalidad y régimen de contratación, incluida las modalidades formativas.

El reglamento tiene por finalidad que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del empleador público y/o privado, así como al marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Se han incluido los valores para el cálculo del consumo de servicio de internet para el 2023, así como los valores para el cálculo de consumo eléctrico 2023.

Se han establecido los lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo, así como el formulario de autoevaluación de riesgos para la seguridad y salud en el teletrabajo.

Asimismo, se han incorporado como infracciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, las siguientes:

a) Infracciones leves en materia de relaciones laborales:
- Impedir la concurrencia del teletrabajador/a en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas.
- No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores.

b) Infracciones graves en materia de relaciones laborales:
- Aplicar el cambio de modalidad del trabajador/a convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz.
- Aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.
- No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el/la teletrabajador/a en los casos que corresponda

- No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del teletrabajador/a.
- No cumplir con otorgar al teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/ las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.
- Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores.
- Impedir que el/la teletrabajador/a decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador/a.
- Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio.

c) Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

- No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del teletrabajador/a, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.
- No respetar el derecho del teletrabajador/a a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas cuentan con sesenta (60) días calendarios (hasta el 27 de abril de 2023) para adecuarse al teletrabajo.

Sin otro particular, nos suscribimos de ustedes,

Atentamente,

Rey & de los Ríos
Abogados

Sofía Nuñez Velásquez