

ALERTA **LABORAL** REGLAMENTO DE LA LEY DE TELETRABAJO

MÁS INFORMACIÓN:

www.srpmlegal.pe/publicaciones





ALERTA LABORAL

REGLAMENTO DE LA LEY DE TELETRABAJO

lunes, 27 de febrero de 2023

Mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se aprobó el Reglamento de la Ley del Teletrabajo (en adelante, el Reglamento).

Como es de su conocimiento, el 11 de setiembre de 2022 fue publicada la Ley del Teletrabajo, quedando pendiente la publicación de su Reglamento.

A continuación, el detalle de las principales disposiciones y alcances que se desarrollan en el Reglamento:

VOLUNTARIEDAD

Se reafirma que la variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un trabajador es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes.

En ese sentido, se señala la posibilidad de que el teletrabajo pueda formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o pueda acordarse posteriormente.

Por último, se establece que el cambio de modalidad presencial a teletrabajo o viceversa, en ningún caso, implica una afectación a la dignidad del teletrabajador.



<p>PRESTACIÓN DE SERVICIOS FUERA DEL PERÚ</p>	<p>Se indica la posibilidad de que los teletrabajadores puedan realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este. En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes pueden acordar las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos de los teletrabajadores.</p> <p>Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, en el caso de teletrabajadores que se encuentran fuera del territorio nacional, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.</p>
<p>POBLACIÓN VULNERABLE</p>	<p>El empleador deberá aplicar preferentemente el teletrabajo a las personas vulnerables. Para ello, se deberá evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los trabajadores con la realización del teletrabajo.</p>
<p>ACCIDENTE DE TRABAJO</p>	<p>Para que un accidente califique como un accidente de trabajo, 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.</p> <p>Por su parte, el empleador debe realizar 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.</p>
<p>SERVICIO DE INTERNET Y CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA</p>	<p>Se reafirma que el empleador debe compensar los gastos que el teletrabajador realice para dicho fin, solo en caso de que la prestación de labores se realice en el domicilio del teletrabajador. Sin embargo, también se confirma que cabe que las partes pacten en contrario.</p> <p>En los anexos del Reglamento se establecen los valores referenciales que corresponderían a la compensación por el servicio de internet y consumo de energía eléctrica.</p>
<p>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO</p>	<p>Se ha publicado el formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos. Como lo estableció en su oportunidad la Ley de Teletrabajo, a través de este documento el propio teletrabajador identifica los peligros y evalúa los riesgos en el trabajo.</p> <p>Se recuerda que la aplicación del mecanismo de autoevaluación no exime al empleador de su responsabilidad en dicha materia, por lo que deberá capacitar y cumplir con todas las pautas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.</p>
<p>INFRACCIONES ANTE SUNAFIL</p>	<p>Se ha modificado el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo nuevas infracciones que serán aplicadas a los empleadores que incumplan las obligaciones establecidas en la Ley de Teletrabajo y el Reglamento.</p>
<p>PLAZO DE ADECUACIÓN</p>	<p>El plazo de adecuación es de 60 días calendario contados a partir del día siguiente de publicado el Reglamento, es decir, hasta el 27 de abril de 2023.</p>





En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con Carlos Margary al correo:

cmargary@srpmlegal.pe

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.