



## CÁPSULA LABORAL

### CONTRATO O ACUERDO DE TELETRABAJO

Para la aplicación de la modalidad de teletrabajo, se requiere del acuerdo expreso de las partes, el cual puede constar en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido.

Excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de la prestación de servicios de presencial a teletrabajo, o viceversa. Dicha variación deberá ser comunicada por escrito o medios electrónicos al trabajador, con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles.

#### CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO O ACUERDO

1. Modalidad y periodo de aplicación. En caso de teletrabajo parcial, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.
2. Plazo mínimo de preaviso para asistencia presencial.
3. Forma de distribución de la jornada laboral
4. Domicilio del teletrabajador, como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.
5. Mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador.
6. Plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda.
7. Mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.
8. Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.
9. Obligaciones del empleador en el marco del teletrabajo.

10. Derechos y obligaciones del trabajador en el marco de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
11. Medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo.
12. Medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.
13. Medidas de seguridad y confianza digital.
14. En caso de provisión de equipos digitales, se deberá detallar las medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento aplicables para asegurar su correcto funcionamiento.
15. En caso de teletrabajadores con discapacidad, el detalle de la implementación de los ajustes razonables solicitados.

## MULTA EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

INFRACCIÓN	CALIFICACIÓN	MULTA
23.13 No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.	Leve	Hasta 15.52 UIT (S/ 79,928.00), en función al número de trabajadores afectados.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY** ABOGADOS