

Boletín Laboral – Junio 2015

Coyuntura laboral

- **Teletrabajo: Publican proyecto normativo denominado “Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo”**

Mediante la Resolución Ministerial N° 115-2015-TR se dispuso la pre publicación del proyecto normativo “Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo”, a efectos de que los empleadores, trabajadores o sus respectivas organizaciones, así como la ciudadanía en general, emitan las sugerencias, comentarios o recomendaciones que estimen pertinentes. A continuación se exponen los principales aspectos que busca regular el referido proyecto normativo.

TEMA	DETALLE
Ámbito de aplicación	Aplicable a trabajadores que prestan servicios de manera subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales el empleador ejerce el control y supervisión de las labores.
Contrato de teletrabajadores y acuerdos de cambio de modalidad	<p>Los contratos y acuerdos de cambio de modalidad <u>se celebran por escrito</u> y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos en las normas que le sean aplicables, según el régimen laboral al que pertenezca el trabajador.</p> <p>Dichos documentos deberán regular, como mínimo, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La determinación del lugar donde desempeñará sus labores. • Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que se utilizarán, así como la parte responsable de proveerlos. • En caso los medios informáticos sean suministrados por el empleador, deberá indicarse las condiciones y responsabilidad sobre el uso de los mismos. • En caso los medios informáticos sean suministrados por el teletrabajador, deberá indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador. • Las medidas sobre la gestión y seguridad de la información derivadas del uso de estos medios. • La jornada y horario de trabajo de acuerdo con los límites previstos en la normativa vigente. • El sistema de supervisión o reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores. <p>En los acuerdos de cambio de modalidad convencional a la modalidad de teletrabajo se debe indicar también la justificación objetiva del cambio, así como los objetivos que persigue la variación.</p>
Voluntariedad de la variación de la modalidad convencional y su reversión	<p>La variación de la modalidad convencional a la de teletrabajo es voluntaria y no puede afectar la naturaleza del vínculo laboral, de los derechos, beneficios, categoría o condiciones de trabajo.</p> <p>Si el trabajador desea retornar a prestar sus servicios en el centro de labores, debe solicitarlo al empleador por escrito. Esta solicitud se tendrá por aceptada si no es rechazada por el empleador, por escrito y debidamente fundamentado, en el plazo de 3 días hábiles.</p> <p>Si el empleador repone al trabajador unilateralmente, por no haberse alcanzado los objetivos de la actividad en la modalidad de teletrabajo, deberá entregarle un documento que así lo sustente.</p>
Compensación de las condiciones de trabajo	Si el teletrabajador proporciona los medios informáticos para la prestación del teletrabajo, la compensación se debe realizar en dinero, con una periodicidad no mayor a la mensual y en moneda de curso legal. El monto se determina por acuerdo de partes; a falta de acuerdo, se determina en función al valor de los bienes en el mercado.

Boletín Laboral – Junio 2015

Coyuntura laboral

TEMA	DETALLE
Responsabilidades por los medios a emplearse	El empleador debe proveer y garantizar la idoneidad de los medios que requieren los teletrabajadores, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información entre otros. Si estos medios no se entregan o sufren desperfectos, el empleador no podrá dejar de reconocer la remuneración.
Teletrabajadores en sector público	Las entidades públicas aprueban anualmente el número de teletrabajadores requeridos, de acuerdo con las necesidades de la institución.
Inspección	Se establecen modificaciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, incorporándose infracciones leves y graves vinculadas al incumplimiento de disposiciones sobre teletrabajo.



Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Home | Security | Legal | Privacy
Lima | Perú

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembros en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y su profunda experiencia local para ayudar a sus clientes a tener éxito donde sea que operen. Aproximadamente 200.000 profesionales de Deloitte se han comprometido a convertirse en estándar de excelencia.

© 2015 Deloitte Touche Tohmatsu Limited
www.deloitte.com/pe | RSS | Unsubscribe