

INFORMATIVO LEGAL

Miraflores, 24 de marzo de 2020

Como es de conocimiento público, para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19), a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declaró Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, esto es, desde el 16 hasta el 30 de marzo de 2020.

Durante el Estado de Emergencia Nacional y en materia laboral, se estableció la posibilidad de implementar el denominado “Trabajo Remoto”, esto es, el desarrollo de las labores del trabajador desde su domicilio o de un lugar de aislamiento.

En línea con lo anterior, el día de hoy se publicó el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, norma que establece las siguientes disposiciones sobre el “Trabajo Remoto”, en el sector privado:

- Los trabajadores que hayan sido confirmados con COVID-19 y los que tengan descanso médico no realizarán “Trabajo Remoto”.

En dichos casos, se suspende la prestación de los servicios, sin afectar el pago de sus remuneraciones. Una vez concluido el descanso médico el trabajador puede desarrollar el “Trabajo Remoto”.

- La jornada del “Trabajo Remoto” es la pactada con el empleador antes de iniciar esta modalidad de trabajo o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo.

Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

- El empleador está obligado a priorizar y aplicar el “Trabajo Remoto” a los trabajadores mayores de 60 años, así como aquellos que padezcan alguno de los siguientes factores de riesgo: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión, considerados en el grupo de riesgo por edad y factores.

Si por la naturaleza de las funciones, no es posible el desarrollo del “Trabajo Remoto”, se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

- En cuanto a las obligaciones del empleador, debe comunicar por soporte físico o digital lo siguiente:
 - El lugar de prestación de los servicios, que será el domicilio o lugar de aislamiento del trabajador.
 - El periodo de duración del “Trabajo Remoto”.

INFORMATIVO LEGAL

- Los mecanismos o medios se brindarán para el “Trabajo Remoto”.
- Las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud que se deben aplicar durante el “Trabajo Remoto”.
- El canal a través del cual el trabajador puede comunicar riesgos adicionales que identifique.

Además, el empleador debe:

- (i) Determinar qué medios serán utilizados para la prestación del “Trabajo Remoto” y brindar las facilidades para el acceso a los sistemas, plataformas o aplicativos informáticos respectivos.

Deberá brindarse capacitación a los trabajadores que lo requieren para el uso de los medios aplicables al “Trabajo Remoto”.

Cuando los medios de trabajo sean proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de gastos adicionales por este concepto.

- (ii) Asignar labores a los trabajadores y supervisar el desarrollo de éstas. El empleador no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del trabajador si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas y sus mecanismos de supervisión o reporte.

- Respecto de las obligaciones del trabajador, debe:

- (i) Estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones laborales que resulten necesarias; por lo que deberá adoptar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de “Trabajo Remoto”.
- (ii) Efectuar personalmente sus funciones durante el “Trabajo Remoto”. Queda prohibido que el trabajador utilice a otra persona para ejecutar sus labores.
- (iii) Resguardar la información confidencial o datos de propiedad del empleador

- Debe tenerse en cuenta que se fiscalizará el incumplimiento de cualquiera de las normas laborales emitidas durante el Estado de Emergencia Nacional, estableciéndose como infracciones muy grave las siguientes:

“Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre

INFORMATIVO LEGAL

exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción”.

“Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria”.

En caso requiera una aclaración o ampliación del presente informativo, por favor contáctenos al correo electrónico estudio@eja.com.pe.

También puede ingresar a nuestra página en Facebook: <https://www.facebook.com/Estudio-Avendaño-Abogados-341395686536706/> para más contenido legal.