

PRECISAN DISPOSICIONES PARA EL TRABAJO REMOTO

Con fecha 24 de marzo, se publicó el **Decreto Supremo N° 010-2020-TR** el cual tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado en el marco de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y la emergencia sanitaria por COVID-19 a fin **de facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, a efectos de evitar el contagio del COVID-19 en el centro laboral o durante el traslado de los/las trabajadores/as.**

Al respecto, los principales puntos a tomar en cuenta son los siguientes:

- Se entiende como trabajo remoto la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. **Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos (internet, telefonía u otros), sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.**
- A fin de implementar el trabajo remoto, el empleador comunica al trabajador la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de:
 - Soporte físico: documento escrito; o soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.

La comunicación debe contener la **duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables,** y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias.

- Es responsabilidad del empleador la asignación de labores al trabajador, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. **El empleador no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del trabajador a si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al trabajador y sus mecanismos de supervisión o reporte.**

Así mismo, al empleador determina los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por este.

- El empleador debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables.
- **Está prohibida la subrogación de funciones por parte del trabajador, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del empleador.** El empleador está facultado a disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al trabajador sobre las responsabilidades aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.
- En caso el empleador ponga en funcionamiento sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados por el trabajador con anterioridad y que requieran capacitación, **el trabajador deberá participar del programa de capacitación a través de los mecanismos que habilite el empleador para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al empleo de estos.**
- **En caso de algún desperfecto en los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto, el trabajador debe informar a su empleador de manera inmediata,** a través de los canales de comunicación que el empleador hubiera previsto, a fin de recibir las instrucciones necesarias para brindar continuidad al trabajo remoto.
- **Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.**

- En materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador debe:
 - Informar al trabajador, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el trabajador debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto.
 - Especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el empleador le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el trabajador comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.
- **La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión de este.** En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.
- Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima establecida. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.
- **El trabajador debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias,** motivo por el cual deberá tomar las provisiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.
- **El empleador está obligado a priorizar y aplicar el trabajo remoto en los trabajadores mayores de 60 años, así como en 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 clínicos. Corresponde a la oficina de recursos humanos del empleador, o a quien haga sus veces, identificar a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo indicado en el párrafo precedente.**
- **En caso de que, por la naturaleza de las funciones, no sea posible el desarrollo del trabajo remoto, se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. El empleador podrá exonerar al trabajador de la referida compensación.**
- **La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria** por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, por lo que **mantiene sus competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales generales y de las especiales que se emitan durante el Estado de emergencia** para cautelar los derechos de los trabajadores.
- **En el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, constituyen infracciones administrativas muy graves** que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, 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 exceptuada del Estado de Emergencia Nacional** declarado por Decreto Supremo N° 44-2020-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 considerados en el grupo de riesgo** por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria.

Para mayores detalles del Informe, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alerta.legal@sni.org.pe.