

**Martes, 24 de marzo de 2020**

**“NUEVAS DISPOSICIONES SOBRE TRABAJO REMOTO”**

Mediante el Decreto Supremo N°010-2020-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha decretado diversas disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el D.U. N°026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional.

En adelante, las principales disposiciones:

**IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN EL SECTOR PRIVADO**

<b>Aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Empleadores y trabajadores del sector privado, incluyendo los trabajadores comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y aquellos que no pueden ingresar al país a consecuencia de las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declarados por el COVID-19, con excepción de los trabajadores confirmados con COVID-19, y aquellos que se encuentren con descanso médico.</li><li>▪ Las modalidades formativas laborales u otras análogas.</li></ul>
-------------------	--

<p><b>Comunicación de la aplicación del trabajo remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El empleador debe comunicar al trabajador la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de:</li> <li>▪ <b>i) soporte físico:</b> documento escrito; o</li> <li>▪ <b>ii) soportes digitales:</b> correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos <u>que permitan dejar constancia de la comunicación individual.</u></li> </ul>
<p><b>Obligaciones del empleador respecto de la aplicación del trabajo remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El empleador se encuentra en la obligación de 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 el trabajador debe observar.</li> <li>▪ Se encuentra prohibida la subrogación de funciones por parte del trabajador, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del empleador.</li> <li>▪ De manera previa a la utilización de nuevos sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados por el trabajador con anterioridad y que requieran capacitación, el empleador debe capacitar al trabajador para el uso adecuado de los mismos.</li> <li>▪ En el supuesto que ocurra algún desperfecto en los medios o mecanismos dispuestos para el desarrollo del trabajo remoto, el trabajador debe comunicarlo a la brevedad posible a su empleador 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.</li> </ul>
<p><b>Compensación de gastos por parte del empleador</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>
<p><b>Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El empleador se encuentra en la obligación de 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 este debe contemplar durante las prestaciones del trabajo remoto, asimismo, el empleador debe incluir las medidas que el trabajador debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto.</li> <li>▪ El empleador debe especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, así como respecto de los accidentes de trabajo que ocurran durante la prestación del trabajo remoto.</li> <li>▪ Cualquier persona con quien el trabajador comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario se encuentra facultado para comunicar al empleador cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Jornada laboral aplicable al trabajo remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La jornada ordinaria del trabajador es la misma a aplicar durante la prestación del trabajo remoto a menos que con ocasión de este trabajo remoto ambas partes hubieran convenido otra jornada.</li> <li>▪ No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata ni aquellos que prestan servicios intermitentes.</li> <li>▪ Las partes pueden pactar que los trabajadores distribuyan libremente su jornada de trabajo remoto en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima.</li> <li>▪ El trabajador remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con su empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo remoto.</li> </ul>

<p><b>Priorización de grupos de riesgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El empleador debe dar prioridad y aplicar el trabajo remoto para aquellos trabajadores mayores de 60 años, así como para los que se encuentren dentro de los grupos de riesgo, esto es, tengan alguna enfermedad de las que enumeramos a continuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ hipertensión arterial,</li> <li>▪ diabetes,</li> <li>▪ enfermedades cardiovasculares,</li> <li>▪ enfermedad pulmonar crónica,</li> <li>▪ cáncer,</li> <li>▪ otros estados de inmunosupresión.</li> </ul> </li> <li>▪ 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.</li> </ul>
<p><b>Infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El empleador incurriría en una infracción muy grave al disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de sus trabajadores para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para desarrollar labores que no sean las esenciales dispuestas dentro del ámbito de la excepción.</li> <li>▪ Asimismo, 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.</li> </ul>

Finalmente, advertir que la norma aquí comentada rige por el periodo que dure la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19.

Para mayores alcances, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para cualquier aclaración que les merezca el presente.

(\*) 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.