

CORONAVIRUS (COVID-19): DISPOSICIONES PARA EL TRABAJO REMOTO EN EL SECTOR PRIVADO

El día de hoy, 24 de marzo de 2020, se ha publicado el Decreto Supremo 10-2020-TR, que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia 26-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. Entre las principales disposiciones, se han establecido las siguientes:

1. Comunicación del trabajo remoto. A fin de implementar el trabajo remoto, el empleador comunica al trabajador la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito o ii) 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 del empleador 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.

El trabajador que cuente con descanso médico debe informar de esta circunstancia a el empleador. Concluido el descanso médico, el trabajador comunica al empleador el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia. 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 si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas y sus mecanismos de supervisión o reporte.

2. Medios empleados. Corresponde al empleador determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el trabajador. 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 al empleador para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al empleo de los mismos. Cuando corresponda, la acreditación de la capacitación es de cargo del empleador.

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.

3. Compensación de gastos. 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.

4. Seguridad y salud en el trabajo (SST). En atención al principio de prevención establecido en la Ley 29783, Ley 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 SST que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas 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.

5. Jornada laboral de trabajo remoto

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 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, respetando siempre la jornada máxima establecida en el párrafo. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de 6 días a la semana.

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 el empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

6. Modalidades formativas

El trabajo remoto aplica a todas las personas bajo las modalidades formativas laborales del sector privado, siempre que sea compatible con el tipo de modalidad formativa empleada. De considerarse que la persona en formación se encuentra en el grupo de riesgo y no sea posible la aplicación del trabajo remoto, gozará de sus subvenciones sujeta a compensación posterior.

7. Infracción muy grave

Se ha modificado el Reglamento de La Ley General de Inspecciones, incorporándose la tipificación referida a las infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, declarados por Decreto Supremo 44-2020-PCM y Decreto Supremo 8-2020-SA. En ese sentido, se ha dispuesto que constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del 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 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.

La norma comentada regirá por el periodo de duración de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud, debido a la propagación del COVID-19.

**Cristina
Oviedo**

Consejera
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Asociado
bar@prcp.com.pe

