

**Alerta Laboral N° 08**

Año 2020

Fecha: 24/03/2020

**PRECISAN CARACTERÍSTICAS PARA EL SECTOR PRIVADO SOBRE  
EL TRABAJO REMOTO PREVISTO EN EL DECRETO DE URGENCIA N°  
026-2020 QUE DICTA MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES  
PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL COVID - 19**

**PRECISAN CARACTERÍSTICAS PARA EL SECTOR PRIVADO, SOBRE EL TRABAJO REMOTO**

El día de hoy 24 de marzo del 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, que Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (precisado por el Decreto de Urgencia N° 029-2020), norma que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19.

<b>DEFINICIONES PRINCIPALES</b>	
<b>Trabajo remoto</b>	a) Prestación de servicios subordinada con presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. b) Utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. c) No se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.
<b>Domicilio o lugar de aislamiento domiciliario</b>	Lugar en el que el trabajador puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declaradas por el COVID-19, es decir, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio.
<b>Medio o mecanismo para el desarrollo de trabajo remoto</b>	a) Cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), b) Cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios.

Aspectos más relevantes en relación al trabajo remoto:

<b>Materia</b>	<b>Detalle</b>
<b>Ámbito de aplicación</b>	a) Empleadores y trabajadores del sector privado, b) Trabajadores comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario, c) Trabajadores 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. d) Las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.  Esta disposición no es aplicable a: - Trabajadores confirmados con el COVID-19, - Trabajadores que se encuentran con descanso médico  En estos casos, se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

<p><b>Comunicación de la aplicación del trabajo remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La modificación del lugar de trabajo se puede notificar:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte físico: documento escrito;</li> <li>- 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.</li> </ul> </li> <li>➤ Debe contener: (i) duración de la aplicación del trabajo remoto, (ii) medios o mecanismos para su desarrollo, (iii) responsable de proveerlos, (iv) condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, (v) aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias.</li> <li>➤ Constituye constancia de la modificación del lugar de prestación de servicios, si se realiza a través de alguno de los medios indicados.</li> <li>➤ Los trabajadores que cuenten con descanso médico deben informar de esta circunstancia. Concluido el descanso médico, el trabajador comunica a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto.</li> <li>➤ El empleador debe asignar las labores, 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.</li> <li>➤ 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.</li> </ul>
<p><b>Obligaciones de empleadores respecto de los medios a emplearse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar los medios y mecanismos a ser empleados por los trabajadores para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el trabajador.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Deberá capacitar a los trabajadores en el funcionamiento sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados con anterioridad. El trabajador deberá participar del programa de capacitación a través de los mecanismos que se habiliten. Cuando corresponda, la acreditación de la capacitación es de cargo del empleador.</li> </ul> <p>Se prohíbe la subrogación de funciones por parte del trabajador, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del empleador.</p> <p>Se puede acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de los medios o mecanismos, cuando ellos sean proporcionados por el trabajador.</p>

<p><b>Seguridad y salud en el trabajo remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informar al trabajador, a través de soporte físico o digital las medidas, condiciones y recomendaciones de SST que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> </ul>
<p><b>Jornada laboral del trabajo remoto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La jornada ordinaria del trabajo remoto es la pactada antes de iniciar esta modalidad o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo.</li> <li>➤ En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de 8 h. diarias o 48 h. semanales.</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 de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.</li> <li>➤ Se puede 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.</li> <li>➤ La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.</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 el empleador se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Obligaciones del empleador respecto de los grupos de riesgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deberá priorizar y aplicar el trabajo remoto en trabajadores mayores de 60 años así como en aquellos que padezcan alguno de los factores de riesgo establecidos en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias.</li> <li>➤ La oficina de recursos humanos deberá identificar a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo indicado.</li> <li>➤ Si 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. Se puede exonerar al trabajador de la referida compensación.</li> </ul>
<p><b>Modalidades formativas laborales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le son aplicables todas las normas que regulan el trabajo remoto, siempre que sea compatible con el tipo de modalidad formativa empleada.</li> <li>➤ De considerarse que la persona en formación se encuentra en el grupo de riesgo, y no sea posible la aplicación del trabajo remoto, es de aplicación lo establecido en el párrafo 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.</li> <li>➤ Durante el periodo de vigencia de la emergencia sanitaria, contará con el goce de sus subvenciones sujeta a compensación posterior.</li> </ul>

<p><b>Se considerará infracción muy grave</b></p>	<p>a) 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° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.</p> <p>b) 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.</p>
---	--

**Nuestro equipo laboral:** Jorge Luis Acevedo, Carla Benedetti, Karla Zuta, Willman Meléndez, María Eugenia Tamariz, Franklin Altamirano, Roberto Vilchez, Carlos Ciriaco, Vanessa Verano, Dominick Vera, Natalia Peña, Ginneth Martínez y Alfredo Torres.

El presente boletín es brindado por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización no autorizada.

Avenida 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091  
Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax:  
(044) 60-8867 / npena@bv.u.pe José Robles Arnao 1060 – Urbanización San Francisco,  
Huaraz / Telefax: (043) 42-4408 /