

Estimados clientes y amigos,

Les alcanzamos el Informe Legal relacionado al Trabajo a Distancia, elaborado por el Dr. José Manuel Valverde, abogado laboralista asociado a nuestro Estudio.

Informe Legal N°004-2020

Como es de público conocimiento, por D. S. 044-2020-PCM, del 15 de marzo de 2020, el Gobierno declaró el Estado de Emergencia Nacional y dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por el plazo de quince (15) días naturales¹.

Esta norma dispuso entre otras, la restricción de la actividad comercial y empresarial, con excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentos, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticos y productos ortopédicos, productos higiénicos, grifos y establecimientos de ventas de combustibles. En términos generales, la norma suspendió cualquier actividad o establecimiento que pueda suponer riesgo de contagio del virus Covid 19².

Conjuntamente con el D.S. 044-2020-PCM, el mismo 15 de marzo, el gobierno promulgó el D.U. 026-2020, Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional. Esta norma, en su artículo 17 facultó a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de prestación del servicio de los trabajadores e implementar el trabajo remoto (comúnmente conocido como "teletrabajo", "home office", etc.).

Este D.U. 026-2020, estableció que el trabajo remoto se prestaba desde el domicilio de trabajador o el lugar de en qué estuviera ubicado para el aislamiento social obligatorio. Esta norma también estableció la obligatoriedad del trabajo remoto para las personas consideradas en el grupo de riesgo por razón de edad u otros factores clínicos, establecidos en el documento técnico "Atención y manejo clínico de casos de Covid-19-Escenario de Transmisión Focalizada", publicado por el Ministerio de Salud con la Resolución Ministerial 084-2020-MINSA: personas mayores de 60 años y aquellas que sufran de

¹ A la fecha del presente informe, el presidente de la República ha anunciado la prórroga del aislamiento social obligatorio hasta el domingo 12 de abril, inclusive; sin embargo, la norma que dispone la prórroga aún no es publicada en el diario oficial El Peruano.

² El detalle de las actividades exceptuadas del régimen de excepción se encuentra en los artículos 4.1., 8.3 y 4.3 del D.S. 004-2020-PCM.

hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer y otros estados de inmunosupresión.

Para el trabajo remoto, el empleador debe comunicar su decisión de cambiar el lugar de prestación del servicio para implementar el trabajo remoto, no afectar la relación laboral, la remuneración y demás condiciones económicas, salvo aquellas derivadas directamente de la asistencia del trabajador al centro de trabajo y comunicar al trabajador de las medidas de seguridad y salud que deben observarse durante el trabajo remoto.

Por parte de los trabajadores, se estableció deben respetar las medidas de reserva y confidencialidad de la información que manejen, respetar las medidas de seguridad y salud que disponga el empleador y estar disponible dentro de la jornada pactada con el empleador.

Con posterioridad, el martes 24 de marzo de 2020, se publicó el D.S. 010-2020-TR, Decreto Supremo que Desarrolla Disposiciones para el Sector Privado sobre el Trabajo Remoto, regulado por el D.U. 026-2020 Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19).

Esta norma definió el trabajo remoto, como aquel servicio prestado por el trabajador en su domicilio o el lugar de aislamiento y extiende el servicio a todo aquello que pueda ser prestado sin la presencia física del trabajador en el centro de labores.

Esta norma extiende la posibilidad del trabajo remoto a las modalidades formativas laborales, supuesto que no quedaba claro en el D.U 026-2020. Esta norma también determinó el contenido de la comunicación que debe enviar el empleador al trabajador, comunicándole el cambio de lugar de la prestación personal de servicio.

La comunicación a que hacemos referencia en el párrafo anterior puede ser enviado por medios físico o digital (correo electrónico, redes sociales, servicios de mensajería instantánea, etc.) y 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;
 - Otros aspectos relativos a la relación laboral que resulten pertinentes.
- Sugerimos que en esta comunicación se determine las labores que el trabajador desarrollará y las forma en que el empleador podrá ejercer la supervisión sobre el mismo, de manera que esté en aptitud de ejercer la facultad de organización, supervisión y sanción de la prestación de servicios del trabajador.

Para el caso de trabajadores que estuvieran con descanso médico deberán comunicar este hecho a su empleador, así como la fecha de cese de esta condición. Durante la duración del descanso médico, no resulta aplicable el trabajo a distancia.

La norma es explícita al prohibir la subrogación de servicios por parte del trabajador (valerse de terceros para la prestación de sus servicios), ello obedece a la calidad de personalísima de la prestación de servicios del trabajador. La norma también establece la obligación del trabajador de reserva y confidencialidad de la información que le proporciona su empleador.

Este D.S. 010-2020-TR también desarrolla lo relativo a Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable al trabajo remoto. Como obligación de empleador, deberá informar al trabajador, a través de cualquier medio que permita tener constancia de la comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, aplicables al trabajo remoto que ejecutará el trabajador.

El empleador también deberá comunicar al trabajador, el medio por el cual el trabajador podrá comunicar los riesgos adicionales en la prestación del servicio y que no hayan sido advertidas previamente, así como los accidentes que hubieran ocurrido, a fin de que el empleador pueda tomar las medidas y correctivos que correspondan.

En cuanto a la jornada de trabajo, la norma establece que debe ser la misma que el trabajador desarrollaba en el centro de trabajo, no pudiendo exceder la jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, con excepción de personal de dirección, los que prestan servicios no sujetos a fiscalización inmediata o que prestan servicios intermitentes. Sin embargo, la norma permite que las partes pacten que el trabajador adapte su jornada a los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre respetando la jornada máxima.

Finalmente, es conveniente tener presente que Constituye infracción administrativa muy grave en materia socio labora, consecuentemente, sancionable con multa por la autoridad administrativa de trabajo:

- Disponer, exigir o permitir el ingreso o permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentra exceptuada del estado de emergencia nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de excepción.
- Incumplir la regulación sobre trabajo remoto sobre trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los periodos de emergencia nacional y sanitaria.

Lima, 26 de marzo de 2020.