



EL MTPE PROPONE QUE EMPLEADORES Y COLABORADORES PUEDAN OPTAR POR EL TELETRABAJO

El trabajo a distancia, una medida preventiva

■ El home office es otra alternativa, pero más flexible, afirma el laboralista Ricardo Herrera.

Yael Tineo Ramos
yael.tineo@peru21.com

Una de las medidas preventivas que podrían tomar las empresas e instituciones para evitar la propagación de contagios de coronavirus COVID-19 es el trabajo a distancia. No en vano, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha sugerido que el teletrabajo sea una modalidad para el cumplimiento de labores.

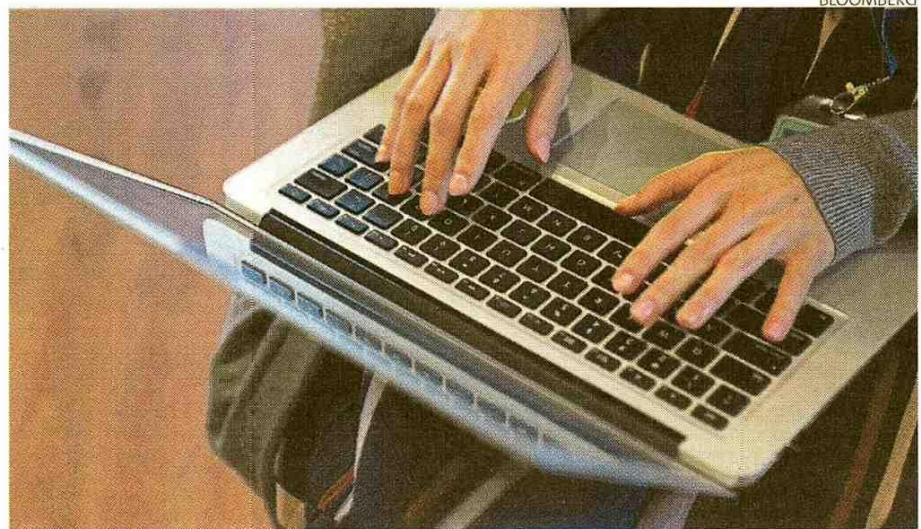
La recomendación es parte de la Guía para la Prevención del Coronavirus en el Ámbito Laboral, que se publicó el lunes en una resolución ministerial. El teletrabajo se caracteriza por el uso de tecnologías de la información para permitir que se cumplan los deberes sin acudir a la empresa.

LINEAMIENTOS

La guía permite tanto a empresas como empleados que puedan pactar el cambio de modalidad de trabajo considerando la actividad o función del colaborador.

Cuando ambas partes estén de acuerdo, deberán confirmarlo mutuamente por escrito, dejando constancia de ello en un documento físico o virtual. Este pacto, además, tendrá alcance temporal y solo mientras exista el riesgo de contagio del COVID-19.

¿Qué deberá incluir este documento? En resumen, toda la información mínima



BLOOMBERG

■ TRANSICIÓN. El cambio de modalidad de trabajo se debe confirmar por escrito entre ambas partes.

★ DATOS

■ Empresas de los sectores industria, comercio o salud tendrían dificultades para implementar el trabajo a distancia porque en varios casos se necesita la presencia del personal. Sin embargo, sí sería adecuado para áreas administrativas.

■ La remuneración no tendría cambios si se respeta la jornada laboral. No obstante, en el caso del teletrabajo habría un sobrecosto por la implementación de la oficina en el hogar.

sobre los medios que se emplearán para laborar, la parte responsable de proveerlos, el monto de la compensación en caso de que los bienes los aporte el trabajador, así como la información relativa a la jor-

“Es un gasto innecesario implementar el teletrabajo. La guía recomienda, no obliga”.

Ricardo Herrera
Abogado laboralista

nada de trabajo.

A esto se suma que el trabajador deberá ser capacitado (si no lo está) en el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que usará antes de iniciarse la prestación de servicios bajo el teletrabajo.

El MTPE señala que este cambio de modalidad no puede afectar la naturaleza del vínculo laboral en cuanto a categoría, remuneración y

condiciones laborales previas al acuerdo.

DESDE CASA

El abogado laboralista del Estudio Muñiz, Ricardo Herrera, dijo que el teletrabajo es una alternativa que puede ser costosa y que una opción más flexible es el home office.

Su ventaja radica en que es una opción que puede acordarse de forma coyuntural entre ambas partes, sin que el empleador asuma necesariamente costos adicionales. “Se puede trabajar desde casa hasta que pase el tema del coronavirus”, comentó.

“El teletrabajo es un cambio de sistema de trabajo por completo. El empleador tiene que equipar a su trabajador con una computadora, silla y escritorio ergonómico. Además, pagar el servicio de Internet, de electricidad. No sé si todas las empresas estén en esa posibilidad”, dijo Herrera.