# Disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto

Lima, martes 24 de marzo de 2020

**Alerta Legal Laboral**

**Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19**

**Antecedentes:**

Mediante el Decreto de Urgencia 026-2020 se reguló para la actual cuarentena legal el trabajo remoto, el cual se caracteriza por la prestación de servicios subordinados con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

En el referido Decreto de Urgencia 026-2020, se establece que son obligaciones del empleador: no afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas, salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador; informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto; y comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Asimismo, el referido Decreto de Urgencia 026-2020 determina que son obligaciones del trabajador: cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios; cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador; estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

También, el Decreto de Urgencia 026-2020 regula que el los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

Además, el Decreto de Urgencia 026-2020, establece que el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial Nº 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos. Inclusive, la norma referida dispone que cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Sin embargo, y pese a las regulaciones referidas, el Poder Ejecutivo ha dispuesto nuevas y adicionales disposiciones a las mencionadas mediante el Decreto Supremo 010-2020-TR publicado en el Diario Oficial El Peruano el 24 de marzo de 2020, el cual contiene una serie de detalles adicionales que son desarrolladas a continuación.

**Nuevas disposiciones legales aplicables al trabajo remoto:**

1. - El trabajo remoto debe ser comunicado por escrito al trabajador. Se admite al whatsapp como medio válido.

2.-No se requiere acuerdo de las partes. El empleador impone, dentro de la cuarentena legal, el trabajo remoto.

3.-Solo si las partes lo pactan, se le paga al trabajador remoto la correspondiente compensación económica por el uso de los medios virtuales de trabajo.

4.-Si el empleador proporciona las plataformas de trabajo, debe capacitar al trabajador para el uso de las mismas.

5.-El trabajador remoto, puede  o no tener horas extras. Depende de cómo el empleador lo califique en la categoría de trabajadores de dirección, intermitente o sin fiscalización inmediata, caso en el cual no tendrá derecho a las horas extras.

6.-Los trabajadores que califican como población sensible de contagiarse del COVID-19, deben trabajar remotamente. Y si laboran presencialmente durante la emergencia sanitaria, esto es, hasta el 09 de junio de 2020, entonces la empresa será multada por la Sunafil.

7.-El trabajo remoto se aplica también para practicantes o personas que prestan servicios bajo la figura de las modalidades formativas.

**Conclusiones**:

Corresponde a los empleadores comunicar a los trabajadores remotos las condiciones de trabajo dispuestas por el DS 010-2020-TR. La vigencia de las nuevas disposiciones referidas comienza el día 25 de marzo de 2020 y estarán vigentes mientras dure la cuarentena legal dispuesta por el DU 044-2020.