REY | DE LOS RÍOS
ABOGADOS

CIRCULAR

Nta. Ref.: RR.53325.20

Asunto: Trabajo remoto en el sector privado

Fecha: Lima, 24 de marzo de 2020

El día de hoy se ha publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el Decreto Supremo Nº 010-2020-TR, por medio del cual se establece:

1. Reglamentar las disposiciones previstas en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, sobre trabajo remoto.
2. Dichas normas solo tendrán vigencia durante la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.
3. Define, entre otros conceptos, el denominado "Trabajo remoto", como aquel de naturaleza subordinada, por medio del cual el trabajador, en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utiliza cualquier medio o mecanismo que le posibilite ejecutar su labor fuera del centro laboral, siempre que la naturaleza del trabajo se lo permita.
4. Estas normas también son aplicables a las distintas modalidades formativas u otras análogas.
5. No es aplicable el trabajo remoto a los trabajadores que se les haya confirmado el contagio del COVID-19, ni aquellos que se encuentren con descanso médico, a quienes se les considera que su contrato de trabajo se encuentra suspendido, pero no afecta al pago de sus remuneraciones.
6. Para que el empleador implemente el trabajo remoto, debe comunicar, mediante documento escrito o a través de comunicaciones con soporte digital:
   (i) La modificación del lugar de prestación de servicios de su centro laboral a su domicilio o lugar de aislamiento.
   (ii) La duración de dicha variación, vale decir, hasta que se levante el Estado de Emergencia.
   (iii) Los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo.
   (iv) Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que sean aplicables.
   (v) Etc.
7. En caso de mediar descanso médico, el trabajador deberá poner tal hecho en conocimiento de su empleador tanto al inicio como a la conclusión de dicho descanso.
8. Es responsabilidad del empleador la asignación de labores, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reportes del trabajo realizado a través de mecanismos virtuales.
9. No está permitida la subrogación de funciones, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del empleador.
10. Si el empleador pone en funcionamiento sistemas, plataformas o aplicativos informativos que requieran capacitación, el trabajador está obligado a participar en ello.

RR.53325.20

Ref: Trabajo remoto en el sector privado

11. En caso de cualquier desperfecto, sea a nivel de medios o mecanismos para la ejecución del trabajo, es obligación del trabajador reportarlo al empleador de forma inmediata.
12. El empleador podrá compensar los gastos adicionales en que incurra el trabajador, cuando los medios o mecanismos para la ejecución de la labor, sean proporcionados por el servidor.
13. El empleador deberá especificar al trabajador el canal, a través del cual comunicar riesgos adicionales sobre seguridad y salud en el trabajo, así como cualquier accidente de trabajo que pudiera ocurrirle.
14. Se deberá especificar la jornada de trabajo, la misma que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo aquellos trabajadores no sujetos a jornada máxima de trabajo.
15. También se norma sobre la priorización de grupos de riesgo, tales como los mayores de 60 años, así como los trabajadores que sufran de factores de riesgo.
16. Aquellas personas que no puedan llevar a cabo el trabajo remoto tendrán derecho a licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.
17. El incumplimiento de las normas antes mencionadas, así como de los Decretos Supremos N° 044-2020-PCM y 008-2020-SA, serán consideradas como infracciones muy graves.
18. Estas normas son aplicables, de forma supletoria, al sector público en lo que pueda corresponderle.

Sin otro particular, nos suscribimos de ustedes,

Atentamente,

Rey & de los Ríos
Abogados

Gustavo de los Ríos Woolls

GDLRW/mtp