

# Guía para la aplicación del trabajo remoto

Mediante la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, publicada hoy, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha aprobado la Guía para la aplicación del trabajo remoto en el sector privado durante la emergencia sanitaria a causa del COVID-19; según pasamos a detallar a continuación:

MATERIA	DESCRIPCIÓN
Finalidad	Brindar lineamientos al sector privado para aplicar las disposiciones sobre trabajo remoto, contempladas en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 10-2020-TR.
Aplicación	Dirigido a: (i) los empleadores y los trabajadores del sector privado, incluyendo dentro de estos últimos a aquellos que no pueden ingresar al país por el cierre de fronteras; y, (ii) las personas bajo modalidades formativa, en cuanto sea compatible con el tipo de modalidad formativa empleada.  Excepción: Trabajadores que se encuentren con licencia con goce de haber, por tener el COVID-19, o que se encuentren con descanso médico.
Vigencia	El trabajo remoto estará vigente durante la emergencia sanitaria nacional de 90 días calendario, declarada por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA (publicado el 11 de marzo de 2020).
Contenido	Desarrolla los siguientes aspectos del trabajo remoto: (i) definición; (ii) ámbito de aplicación; (iii) comunicación; (iv) deberes y derechos del empleador y del trabajador; (v) jornada laboral; (vi) compensación de gastos; (vii) grupos de riesgo; y, (viii) infracciones, entre otros.  Para más información sobre los alcances de estas disposiciones, puede hacer clic <a href="#">aquí</a>
Factores de evaluación para implementar el trabajo remoto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diferenciar los trabajadores que, por la naturaleza de sus labores, pueden desempeñarlas fuera del centro de trabajo mediante medios o equipos (informático, de telecomunicaciones y análogos, como el internet, telefonía y otros); de quienes sólo pueden realizar funciones presencialmente en el centro de trabajo.</li> <li>2. Identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo, conforme al 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>3. Analizar la situación en la que pueden encontrarse los trabajadores a consecuencia de no aplicar el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria, como los riesgos de contraer COVID-19 durante el traslado o en el centro de trabajo.</li> </ol>
Grupo de riesgo	Si por la naturaleza de las funciones no es posible el desarrollo del trabajo remoto, a los trabajadores del grupo de riesgo se les deberá otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Esta compensación puede ser exonerada por el empleador.
Infracciones laborales	<p>Son infracciones laborales muy graves imputables al empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disponer, exigir o permitir el ingreso o permanencia en el centro de trabajo de personas para prestar servicios no esenciales o que no produzcan bienes esenciales, conforme a lo descrito por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, así como para realizar labores que no sean estrictamente necesarias para tales fines.</li> <li>2. Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto respecto de los trabajadores que conforman al grupo de riesgo.</li> </ol>
Fiscalización	Se pone a disposición para los trabajadores, la línea telefónica gratuita de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el enlace "denuncia virtual" de la página web <a href="http://www.sunafil.gob.pe">www.sunafil.gob.pe</a>

Puedes acceder a la Guía comentada [aquí](#)

Para cualquier pregunta, comentario o solicitud, puedes escribirnos a [arealaboral@mafirma.com.pe](mailto:arealaboral@mafirma.com.pe)