

Alerta Laboral - Marzo 2020

Desarrollan las disposiciones que establecen medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19)

Hoy se ha publicado el Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Entre sus principales novedades se encuentran las siguientes:

- El empleador deberá acreditar que capacitó al trabajador antes de la implementación del trabajo remoto, cuando disponga que su realización se efectuará a través de aplicativos informáticos distintos a los utilizados con anterioridad.
- Las partes podrán acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto que sean proporcionados por el trabajador.
- El empleador deberá especificar el canal de comunicación para que el trabajador le informe: (i) los riesgos adicionales en materia de seguridad y salud que identifique en donde realiza el trabajo remoto; o (ii) los accidentes de trabajo que ocurran mientras desarrolla tal actividad.
- La jornada aplicable al trabajo remoto será la vigente antes de iniciar tal modalidad. Las partes pueden acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando la jornada máxima legal. Esta distribución puede ser hasta un máximo de 6 días a la semana.
- Se incorporan como infracciones administrativas muy graves en materia de las disposiciones laborales para prevenir la propagación del COVID 19, las siguientes:
 - a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de trabajadores en los centros de trabajo cuando: (i) su actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional; o (ii) sus labores no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.
 - b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para

trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria.