



ASOCIACION IBEROAMERICANA
de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
“Guillermo Cabanellas”

REVISTA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Volumen 2 • Número 3 • Enero-Junio 2020

EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19

| *Ángel Luis Delgado de la Matta* |

Abogado de la Facultad de Derecho de la Universidad Particular Antenor Orrego,
Colegiatura del Colegio de Abogados de Lima. Miembro de la AIDTSS.

Correo de contacto: adelgado@estudiodelgado.net / adelgado.arbitrolaboral@gmail.com

Recibido: 04.05.2020 | Aceptado: 30.05.20

Resumen

El “trabajo remoto” en el Perú surge como medida excepcional y temporal a raíz del estado de emergencia derivado de la amenaza del COVID 19, y en ese sentido, se plantea qué trabajadores pueden aplicar a este sistema de trabajo a fin de cumplir sus labores desde sus domicilios, en la medida que sea posible, a fin preservar la estabilidad en el empleo, la productividad del empleador y evitar mayores riesgos de contagio en el centro laboral o durante su traslado, protegiendo a los trabajadores y a sus familias frente a los contagios del COVID 19.

No obstante, se cuestiona si la aplicación de esta medida de urgencia es eficaz y eficiente en el sector público y privado y si representa una solución para mitigar el impacto desfavorable en las relaciones trabajo en medio de la pandemia mundial del COVID-19.

Palabras Clave

Trabajo remoto, teletrabajo, empleo, productividad, suspensión perfecta.

Abstract

"Remote work" in Peru arises as an exceptional and temporary measure as a result of the state of emergency arising from the threat of COVID 19, and in that sense, it arises which workers can apply to this system of work in order to carry out their work from their homes, to the extent possible, in order to preserve stability in employment, employer productivity and avoiding increased risks of contagion in the workplace or during their transfer, protecting workers and their families from COVID 19 contagions.

However, it is questioned whether the implementation of this emergency measure is effective and efficient in the public and private sector and whether it represents a solution to mitigate the adverse impact on working relationships amid the COVID-19 global pandemic.

Keywords

Remote work, telework, employment, productivity, perfect suspension.

Introducción

Debido a la expansión del coronavirus COVID-19 en el mundo y en particular en el Perú, el Ejecutivo se ha visto en la imperiosa necesidad de emitir decretos de urgencia a fin de declarar el estado de emergencia (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020), el aislamiento social obligatorio o cuarentena, incluyendo la inmovilización en el país¹, derivado de medidas sanitarias preventivas que de manera excepcional y temporal se han dispuesto, a fin de evitar la propagación del Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional para salvaguardar la vida de la ciudadanía, lo cual ha traído consigo restricciones y cambios disruptivos en las relaciones de trabajo, las que a su vez han afectado la estabilidad laboral de todos los trabajadores, y en consecuencia, las actividades de producción de las empresas a nivel nacional.

Al respecto, se cuestiona en qué medida “el trabajo remoto”, -que hace su aparición normativa recientemente- como un nuevo sistema de trabajo de carácter excepcional y temporal durante la emergencia sanitaria², es aplicable en forma efectiva y eficiente en el sector público y privado, y si representa una solución significativa para los empleadores y trabajadores a fin de preservar las relaciones de trabajo, y en consecuencia, evitar la ruptura de la cadena productiva en el contexto de la pandemia mundial del COVID-19.

En efecto, de acuerdo con el decreto de urgencia No. 026-2020, la figura del trabajo remoto en tiempos de COVID-19, es aplicable en la actividad pública o privada y permite que el empleador unilateralmente cambie el lugar de trabajo a los domicilios o al lugar de aislamiento social del trabajador.

En ese sentido, el trabajo remoto está destinado para realizar todo tipo de trabajo manual o administrativo pasible de ser desarrollado fuera de las oficinas o entidades con apoyo de la tecnología e informática, inclusive, en la que se garantice que no se afectará el monto de las remuneraciones ni las condiciones del contrato de trabajo, y principalmente, aplicable a los trabajadores considerados “grupo de riesgo”, en la cual indefectiblemente todos los empleadores deberán cambiar el lugar de trabajo para dichos trabajadores en situación de vulnerabilidad por razones de edad y factores clínicos (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto Supremo No. 008-2020-OCM)³, así como por la naturaleza de las actividades; y, excepcionalmente obligados a cubrir las remuneraciones con licencia con goce de haber, la que será compensada cuando se levante la medida de cuarentena y se reinicien las actividades empresariales de forma progresiva en el país.

¹ En Gobierno Peruano se ha referido a una inmovilización social, lo cual en el fondo viene a ser lo que se denomina “toque de queda” que va desde las 6pm hasta las 4am de lunes a sábado y el domingo todo el día. A excepción de las Regiones de Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad y Loreto en la que el “toque de queda” es a partir de las 4pm hasta las 4am del día siguiente, por ser zonas donde no se estaba acatando el aislamiento social obligatorio.

² Decreto que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.

³ Grupo de riesgo: mayores de sesenta años 60 años y aquellos con antecedentes médicos certificados por institución autorizada por el Ministerio de Salud.

Ahora bien, en medio de la propagación del coronavirus COVID-19, los empleadores y trabajadores se cuestionan si es aplicable algunos beneficios o medidas laborales para mitigar el impacto en las relaciones de trabajo, como el hecho que el empleador otorgue vacaciones no gozadas y adelantadas, la reducción de las remuneraciones y de la jornada laboral, si es posible el despido dentro del periodo de prueba, la viabilidad de la suspensión perfecta de labores, que tipo de actividades son catalogadas como esenciales y por ende autorizadas de continuar operando, y por último, cuáles son pasibles de seguir desarrollándose mediante el trabajo remoto.

Finalmente, este nuevo sistema de trabajo remoto tiene diversas peculiaridades distintas al teletrabajo que ya desde hace varios años atrás se había legislado en el Perú⁴, no obstante, no fue impulsada de manera significativa en el sector público ni en el privado. Pues bien, juntamente con el COVID-19, llegó el trabajo remoto aplicable desde el domicilio del trabajador o el lugar de aislamiento social a fin de salvaguardar la salud y la integridad física del personal, así como mantener sus empleos y la productividad de la empresa.

En suma, la COVID y el trabajo remoto llegaron al mundo y en específico al Perú para quedarse.

Surgimiento del trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID-19

En principio, la figura legal del trabajo remoto en el Perú tiene su aparición a raíz de la declaración del estado de emergencia decretado por el Gobierno Peruano ante la propagación del coronavirus COVID-19 (Perú, Presidencia de la Republica, 2020, Decreto Supremo No. 044-2020-PCM)⁵ originándose una nueva modalidad de trabajo en el Perú, el cual es regulado mediante decreto de urgencia No. 026-2020 emitido por el Ejecutivo el 15 de marzo del 2020, así como los ajustes en su aplicación establecidos en el decreto supremo No. 010-2020-TR expedido el 24 de marzo del 2020 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Al respecto, es importante describir la definición del trabajo remoto a la luz de la norma decretada⁶, el mismo que se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo -no necesariamente tecnológico o informático- que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita -internet, telefonía u otros-.

⁴ Ley No. 30036, Ley que regula el teletrabajo y su reglamento aprobado mediante decreto supremo No. 017-2015-TR del 03 de noviembre del 2020.

⁵ Decreto que declara estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

⁶ Regula el trabajo remoto como vía de continuidad de las labores de los trabajadores de las empresas no autorizadas a seguir funcionando durante el periodo de vigencia del estado de emergencia nacional (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020).

En el sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR, establece que el trabajo remoto es aplicable a todos los servidores civiles, indistintamente de su régimen laboral y también a los practicantes sujetos a modalidades formativas de servicios, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto. Su uso no conlleva la afectación de la remuneración o naturaleza del vínculo y cuando no sea compatible el uso del trabajo remoto resultará aplicable la licencia goce de remuneraciones compensable (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVI], 2020, servir.gob.pe).

En el sector privado, esta medida no está siendo del todo efectiva dada a la naturaleza de las actividades y a la afectación económica que impacta duramente en las empresas durante la cuarentena por efecto de la paralización de labores no esenciales, por lo cual se presentan escenarios en los que los empleadores no podrían solventar la licencia con goce de haber, y en consecuencia, se someten a procesos de suspensión perfecta de labores ante el Ministerio de Trabajo dejando a sus trabajadores sin goce de haberes por un periodo de hasta noventa días.

Como principal característica del trabajo remoto la facultad del empleador de modificar el contrato unilateralmente, es decir, sin consentimiento del trabajador, pero solamente respecto del cambio de lugar de trabajo, un cambio meramente geográfico, para lo cual solo basta con informar a sus trabajadores que califican en dicha modalidad y que a partir de ello se dedicarán a realizar sus labores que venían realizando en el centro de trabajo, pero ahora desde sus domicilios o lugar de aislamiento social obligatorio.

Importante destacar que el empleador deberá respetar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores establecidas en los contratos de trabajo originarios e identificar a aquellos que no podrán realizar este tipo de labores remotas por el hecho de realizar labores físicas mayormente operativas, labores de producción, etc, y que debido a la naturaleza de la actividad no es compatible con el trabajo remoto; y, es en ese caso la norma establece el otorgamiento de la “licencia con goce de haber” compensable terminada la emergencia sanitaria decretada, sin embargo, por excepción el empleador que no pueda aplicar el trabajo remoto ya sea por la naturaleza de las actividades o por factores económicos que hacen imposible solventar la licencia con goce haber, tendrá la opción de someterse a la suspensión perfecta de labores debidamente sustentada ante el Ministerio de Trabajo, el mismo que de declararse procedente, podrá prolongarse hasta noventa días, y en ese escenario los trabajadores quedarían suspendidos sin goce de haber.

Por su parte, el trabajador tiene obligaciones laborales, como son el acatamiento de las medidas de protección sanitarias y de seguridad y salud en el trabajo debidamente informadas por su empleador y guardar reserva en la prestación de servicios, es decir, actuar con confidencialidad de la información de la empresa, así como estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral indicadas por el empleador. Otra característica primordial, es otorgar principalmente el trabajo remoto a los trabajadores del “grupo de riesgo” que se encuentran en esta situación por motivos de edad y factores clínicos, para los que la norma establece que deben darle prioridad para la realización del trabajo remoto desde sus domicilios, con el objeto de proteger su salud y a la de sus familias frente a la pandemia mundial COVID-19.

En cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo son las mismas que se aplican cuando la persona está en un centro de labores, sin embargo, habrá dificultad en ser supervisadas por el empleador en el contexto actual, pero deberá dar las indicaciones, instrucciones y capacitaciones que correspondan, a fin de evitar accidentes en el domicilio del trabajador, por cuanto la responsabilidad recaería en el empleador, con el consiguiente pago de multas y otras sanciones. En ese sentido, para el empleador resulta dificultoso la revisión constante de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en los domicilios de cada uno de sus trabajadores.

Ventajas y beneficios del trabajo remoto

Las ventajas para las empresas como para los trabajadores son básicamente la reducción de costos, menor inversión en espacios físicos para las empresas y ahorro en el transporte y la alimentación en el caso de los trabajadores quienes además tendrán los mismos derechos y las mismas condiciones de trabajo buscando evitar mayor propagación del COVID-19 y aumentar la productividad e impulsar el desarrollo humano pero también que no se rompa la cadena de pagos y conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, promover la inclusión social y reducir la contaminación ambiental, entre otros.

Asimismo, hacemos mención de los sectores más beneficiados con el trabajo remoto, considerando aquellas empresas ligadas a las telecomunicaciones, servicios, información, finanzas, banca, educación y, en algunos casos, también al comercio, los mismos que se han adaptado mejor a esta forma de trabajo, pues en muchos casos ya tenían la capacidad o práctica de hacerlo mediante la ley del teletrabajo que data del año 2013 y que fue reglamentado el 2015, pero que representa a la minoría de empresas y entidades en el país.

Esta situación de emergencia se pone en evidencia y a prueba la capacidad de las entidades y empresas, pues no cuentan con la infraestructura adecuada para seguir produciendo a través del trabajo remoto y las capacidades y habilidades de los trabajadores aún no se han adaptado y adecuado a los nuevos desafíos que trae consigo este nuevo sistema que demanda el uso de la tecnología y la informática, además de operaciones manuales a distancia.

Trabajadores con posibilidad de realizar trabajo remoto

Los trabajadores con posibilidad de realizar el trabajo remoto en primera instancia son aquellos considerados “grupo de riesgo” (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020), que son aquellas personas vulnerables mayores de sesenta años o por factores clínicos, es decir, con síntomas pre existentes certificados con hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, entre otras situaciones médicas como la inmunosupresión (Ministerio de Salud [MINSA], 2020, Resolución Ministerial 084-2020-MINSA, cdn.www.gob.pe).

Dicho de otro modo, la norma establece que los empleadores deben priorizar el empleo mediante trabajo remoto a aquellos trabajadores del “grupo de riesgo”, ya sea por razones de edad o factores clínicos⁷ y por el tiempo que dure la emergencia sanitaria, el cual permitirá que los trabajadores vulnerables realicen sus labores desde casa, utilizando los medios informáticos, de comunicación u otros mecanismos que pudiera acordar con el empleador, sujetos a compensar los gastos adicionales derivados del uso de los medios y mecanismos de trabajo suficientes. En caso de no ser posible aplicar el trabajo remoto, los trabajadores de riesgo contarán con licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Asimismo, el decreto supremo N° 010-2020-TR del 24 de marzo del 2020 emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que a las personas en modalidad formativa laboral u otras análogas, y no sea posible la aplicación del trabajo remoto, durante el periodo de vigencia de la emergencia sanitaria, contarán con sus convenios vigentes y con el goce de sus subvenciones sujeta a compensación posterior, salvo que la empresa se haya sometido a suspensión perfecta de labores, con lo cual tanto los trabajadores como el personal en formación quedarían suspendidos en su relación con el empleador y sin goce de haber hasta por un periodo de noventa días.

Los trabajadores diagnosticados con COVID-19 y el trabajo remoto

Con la llegada del coronavirus al Perú aumentó el temor de la población respecto a la posibilidad de ser contagiada con COVID-19, siendo que aquellos confirmados de COVID-19 o quienes tengan descanso médico no podrán realizar trabajo remoto durante su periodo de descanso. En estos casos corresponde a los trabajadores cumplir el descanso médico y posteriormente cumplido ello, los trabajadores podrán realizar el trabajo remoto.

A manera de prevención, en los casos que el trabajador presente síntomas, pero aún no es diagnosticado con el coronavirus, lo recomendable es que solicite no asistir al trabajo a cuenta de vacaciones, hasta que se confirme o descarte el diagnóstico de coronavirus. Si se confirma el contagio, empezaría a aplicarse la licencia por descanso médico, y, por consiguiente, se activaría el subsidio remunerativo por parte del sistema de salud-Essalud.

El subsidio de salud funciona para aquellos trabajadores activos contagiados con COVID-19 que hayan sido diagnosticados en el centro de salud y cuya remuneración mensual no supere los S/.2,400 soles, lo que de forma excepcional serán subsidiados por el servicio de salud-Essalud- durante los primeros veinte días de incapacidad temporal para el trabajo, y por lo tanto, la obligación de la remuneración no estará a cargo del empleador (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020, art. 24).⁸

Con el objetivo de evitar más contagios, varias empresas en China, Estados Unidos y otros países con casos de coronavirus han decidido aplicar el teletrabajo, también llamado “*home*

⁷ En el “grupo de riesgo” se encuentran comprendidos los trabajadores mayores de 60 años y con antecedentes clínicos o médicos certificados por instituciones hospitalarias del Ministerio de Salud-Minsa.

⁸ Decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

office” o trabajo a distancia, y acá en el Perú en medio de la pandemia mundial se ha denominado “trabajo remoto”.

Asimismo, se recomienda que en el caso de diagnosticar trabajadores con COVID-19, las empresas deben contar con un plan de prevención de protección sanitaria, estando a que deben elaborar su propio protocolo de actuación que involucre a todas las áreas y equipos, a fin de prevenir cualquier crisis que involucre a los trabajadores; y, dependiendo de la magnitud de la epidemia, se puede dar mayor y mejor uso de las tecnologías de la información y los sistemas de comunicación, facilitando el trabajo remoto y teleconferencias, inclusive.

Diferencias y similitudes entre trabajo remoto y teletrabajo

Actualmente es muy discutido las diferencias y similitudes entre el trabajo remoto y el teletrabajo, no obstante, la principal característica en ambos casos es que se trata de un trabajo a distancia. Sin embargo, mientras el trabajo remoto es realizado desde el domicilio o lugar de aislamiento social del trabajador, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier sitio (un café, restaurante, el domicilio, lugar de aislamiento social, etc.).

Entrando a diferencias más centrales, en el teletrabajo si el empleado proporciona equipos para realizar su labor o utiliza servicios a pagar como internet, ello debe ser compensado obligatoriamente por la empresa. En el trabajo remoto ya no es necesario, dado a que es un cambio disruptivo del contrato de trabajo en cuanto al lugar de labores unilateralmente decidido por el empleador en el marco del COVID-19, y en todo caso tendrán que ponerse de acuerdo las partes a fin de considerar la compensación de gastos por el uso de los equipos informáticos o de tecnologías, según lo establece la norma.

Otra de las diferencias, es que el teletrabajo consiste en realizar actividades laborales a través de herramientas de tecnología que pueden ser de naturaleza mixta -variación entre el centro laboral y la casa- o completa. Mientras que el trabajo remoto las actividades laborales se realizan en forma completa en el domicilio o lugar de aislamiento del trabajador.

De otro lado, el trabajo remoto tiene características singulares frente al teletrabajo que desde hace varios años atrás se encuentra legislado en el Perú⁹; sin embargo, no se ha mostrado mayor preocupación en cuanto a su utilización en el sector público y privado, a pesar del avance significativo de la tecnología y la informática en el mundo; y es por ello que se advierte resistencia a una adaptación de los trabajadores ante los nuevos desafíos y cambios en las relaciones de trabajo a distancia, por lo cual se hace necesario una reforma integral de la legislación laboral adaptable a las nuevas tendencias tecnológicas y digitales.

La problemática va más allá en este terreno, por cuanto el teletrabajo ya legislado en el Perú no tuvo mayor impulso en cuanto a su utilización, a pesar de estar vigente la ley y el reglamento que data del 2015 teniendo sus orígenes por diferentes razones al trabajo remoto

⁹ El teletrabajo fue regulado por la Ley que regula el Teletrabajo, Ley No. 30036 del 05 de junio del 2013 y su reglamento aprobado mediante decreto supremo No. 009-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la ley No. 30036, Ley que regula el Teletrabajo, del 03 de noviembre del 2015.

que surge disruptivamente en plena pandemia mundial para mitigar la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo y preservar las relaciones laborales; y, en consecuencia, la producción empresarial en el Perú. Es decir, que la modalidad del teletrabajo está vigente desde el 2015, mientras que el trabajo remoto nace el año 2020 de manera “improvisada” por las circunstancias de la emergencia sanitaria generado por el COVID-19.

En general, ante el contexto actual las empresas que puedan volcar sus actividades a trabajo remoto deberán trasladar a su personal a la metodología de teletrabajo o trabajo remoto. Es así como, los empleadores del sector público y privado tendrán que modificar el lugar de prestación de servicios durante el periodo de cuarentena. Esto permitirá al establecimiento que sus trabajadores puedan realizar sus actividades ya sea mediante el teletrabajo o trabajo remoto como parte del aislamiento social obligatorio.

Fiscalización del trabajo remoto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo subraya que el incumplimiento de la regulación aplicable al trabajo remoto sí es sujeto de fiscalización laboral. De este modo constituyen infracciones administrativas muy graves las siguientes:

1. Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentren exceptuada del estado de emergencia o para labores que no sean estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.
2. “Incumplir la regulación sobre trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los periodos de la emergencia nacional y sanitaria” (Management y Empleo, 2020, gestion.pe).

En el Perú, la fiscalización laboral se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, que tiene facultades inspectivas para verificar y constatar las relaciones de trabajo en las empresas privadas a nivel nacional.

De otra parte, en el caso que el empleador alegue la imposibilidad de la prestación de trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades, el inspector laboral constará la existencia o no de trabajadores desarrollando labores comprendidas en la actividad suspendida bajo dicha modalidad. “De tratarse de una paralización parcial, verificará si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto” (Perú, Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2020, Resolución No. 76-2020-SUNAFI), “agotando con ello la posibilidad de medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores” (Perú, Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2020, Resolución No. 76-2020-SUNAFI). El protocolo de la SUNAFIL establece que, en caso de imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, el inspector solicitará al sujeto inspeccionado informe respecto a:

1. Los puestos de trabajo de la empresa precisando las funciones desarrolladas, identificando aquellos relacionados con la actividad principal y de los que solicitó la suspensión.
2. La nómina de trabajadores que ocupan los puestos relacionados a las actividades de la empresa y de los que solicitó la suspensión.
3. Cualquier otra información que revista de importancia respecto a la actividad que desarrolla el empleador y acredite la necesidad de la presencia del trabajador por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto.
4. Cualquier otra documentación que sustente la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable (Perú, Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2020, Resolución No. 76-2020-SUNAFI).

Conclusiones

El “trabajo remoto” nace en el Perú como medida laboral urgente y excepcional en medio de una situación de pandemia mundial del COVID-19, no esperada ni deseada para ningún país, cuyo objetivo principal es trasladar a los trabajadores a sus domicilios de manera unilateral, a fin de cumplir sus labores a distancia y preservar las relaciones de trabajo, y en consecuencia, evitar la ruptura de la cadena de productividad de las empresas, además de proteger la salud y preservar la vida de la población como objetivo nacional.

Consideramos que si bien las primeras disposiciones emitidas por el Gobierno Peruano han sido proteccionistas del trabajador, priorizando que todos los trabajadores del sector público y privado puedan cumplir sus labores desde sus domicilios a través del “trabajo remoto” en el actual contexto -siempre que ello sea posible-, sujeto a compensación posterior, este escenario no se pudo mantener en el sector privado, puesto que, las últimas disposiciones normativas decretadas, contrariamente -en menos de diez días- variaron la postura del Estado en el ámbito laboral, abriéndose la posibilidad a los empleadores que en el caso no puedan aplicar el trabajo remoto, ni solventar la licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por factores económicos debidamente sustentados, puedan someterse a la suspensión perfecta de labores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su calificación respectiva, con lo cual de ser procedente dicha medida, dejarían en estado de indefensión a los trabajadores suspendidos sin goce de haber.

Asimismo, la economía peruana tiene un alto índice de informalidad laboral y la lucha es titánica en este sector, para lo cual se han adoptado medidas laborales por lo que se están destinando recursos económicos a fin de mitigar los efectos de la cuarentena que limitan las actividades laborales en nuestro país.

Consideramos que, en el sector público y privado, llevará un periodo de aprendizaje y adaptación que deberá ser promovido por el Estado para el funcionamiento eficaz y eficiente

del trabajo remoto, el manejo de las nuevas metodologías y procedimientos digitales, debiendo ponderar un equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar.

Finalmente, el Perú decide la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro de la emergencia sanitaria nacional, que consta de 4 fases, iniciando la primera fase de reactivación en el mes de mayo del 2020, por lo que consideramos que el trabajo remoto llegó con la pandemia para quedarse y hacer cambios significativos en las relaciones trabajo y que de seguro continuará más allá del término de la cuarentena y de la emergencia sanitaria, para lo cual ante la pandemia mundial del COVID-19 inédita sin precedentes requiere de la unidad y solidaridad de todos los peruanos y peruanas, así como de una cuota de sacrificio de los empleadores y de los trabajadores, a fin de preservar las relaciones de trabajo y la productividad de las empresas en el país.

Referencias Bibliográficas

ABC del Seguro (s.f.). Trabajo Remoto: Consejos para ser más eficientes durante la cuarentena, *ABC del Seguro*. Recuperado de <https://www.abcdelseguro.com.pe/quiero-cuidar-mi-salud/mi-salud/trabajo-remoto-consejos-25840038>.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Pautas generales para la aplicación del Trabajo Remoto en el sector público, *SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/comunicado-pautas-generales-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto-en-el-sector-publico/>.

Chumpitaz, M. (18 de marzo del 2020). Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa?, *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/seguro-de-salud-en-el-teletrabajo-y-si-me-pasa-algo-noticia/>.

Dávila, C. (27 de marzo, 2020) ¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto? [Entrada de Blog]. Recuperado de <https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/marzo-2020/%C2%BFcuales-son-las-diferencias-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-remoto>.

Diario Oficial El Peruano. (26 de marzo del 2020) Aprueban Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia-aprueban-guia-para-aplicacion-del-trabajo-remoto-93515.aspx>.

Gestión:

(01 de abril del 2020.) Coronavirus en Perú: ¿cómo realizar un teletrabajo seguro?, *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/covid-19-coronavirus-peru-como-realizar-un-teletrabajo-seguro-nndc-noticia/>.

(2020). Trabajo remoto será sujeto a fiscalización laboral: ¿Cuáles son las infracciones más graves?, *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-sera-sujeto-a-fiscalizacion-laboral-aclara-el-mtpe-cuales-son-las-infracciones-mas-graves-noticia/?ref=gesr>.

(25 de marzo del 2020). Home Office: Conoce las herramientas gratis que puedes usar desde Google. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/fotogalerias/home-office-conoce-las-herramientas-gratis-que-puedes-usar-desde-google-noticia/>.

(31 de marzo del 2020). Webinar: Aprende a trasladar a tu casa, la productividad de tu trabajo, *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/webinar-aprende-a-trasladar-a-tu-casa-la-productividad-de-tu-trabajo-noticia/>.

Perú, Congreso de la Republica (2013). Ley No. 30036, *Ley que regula el Teletrabajo*.

Perú, Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (2020). Resolución Administrativa No. 102-2020-CE-PJ, *Dispone la suspensión de todas las ceremonias, reuniones, congresos, seminarios y otras actividades similares a nivel nacional, organizadas por los Equipos Técnicos y/o Comisiones del Poder Judicial y aprueban otras disposiciones*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/disponen-la-suspension-de-todas-las-ceremonias-reuniones-c-resolucion-administrativa-no-102-2020-ce-pj-1863979-4/>.

Perú, Presidencia de la Republica:

(2020). Decreto de Urgencia No. 026-2020, *Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional*.

(2020). Decreto de Urgencia No. 029-2020, *Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del covid-19 en la economía peruana*.

(2020). Decreto Supremo No. 008-2020-SA, *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*.

(2015). Decreto Supremo No. 017-2015-TR, *Reglamento de la Ley No. 30036, Ley que Regula el Teletrabajo*.

(2015). Decreto Supremo No. 009-2015-TR, *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo*.

(2020). Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*.

(2020). Decreto de Urgencia No. 038-2020, *Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas*.

(2020). Decreto Supremo No. 007-2002-TR, *Texto Único ordenado del decreto legislativo no 854, ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por Ley No. 27671*.

(2020). Decreto Supremo No. 010-2020-TR, *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia No. 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19*.

Perú, Ministerio de Salud (2020). Resolución Ministerial 084-2020-MINSA. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/545933/RM_084-2020-MINSA.PDF.

- Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Resolución Ministerial No. 072-2020-TR. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571630/Resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1.pdf>.
- Puntriano, C. (24 de marzo de 2020). Disposiciones complementarias sobre el trabajo remoto, *La Ley*. Recuperado de <https://laley.pe/art/9420/disposiciones-complementarias-sobre-el-trabajo-remoto>.
- Soria, D. (19 de marzo del 2020). Los sectores que más se benefician con el home office, *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/los-sectores-que-mas-se-benefician-con-el-home-office-noticia/>.
- Super Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2020). Resolución No. 76-2020-SUNAFI. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/RS-076-2020-que-aprueba-Protocolo-N-004-2020-SUNAFIL.pdf>.
- Torres, M. (2020). ¿Qué es el Trabajo Remoto Perú y para quienes es obligatorio?, *Noticiero Contable*. Recuperado de <https://www.noticierocontable.com/trabajo-remoto/>.
- Varela, F. (16 de marzo, 2020). Aspectos laborales del Aislamiento Social Obligatorio a consecuencia del Covid 19, *Actualidad Laboral*. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/aspectos-laborales-del-aislamiento-social-obligatorio-a-consecuencia-del-brote-del-covid-19/>.