

**María Haydée Zagarra**Socia y líder del
área laboral del
estudio Paredes,
Azcórr & De las
Cajas**MEDIDAS URGENTES FRENTE A LA
NECESIDAD DE VOLVER A ESTA MODALIDAD**

El trabajo remoto en la nueva cuarentena

Desde que en marzo del año pasado el Gobierno peruano decidió el inicio del estado de emergencia y el consecuente confinamiento con el que se buscaba combatir la pandemia, los empleadores quedaron autorizados a decidir el establecimiento del trabajo remoto en aquellas posiciones que fueran compatibles con su ejecución.

que lo retomarán-, validando la viabilidad de que todas las tareas que son de su competencia puedan ejecutarse con normalidad, y si no fuera posible, adoptar las medidas que puedan resultar adecuadas o necesarias para permitirlo o, en todo caso, identificar con

anticipación aquellas tareas o parte de estas que no se podrán atender mientras se mantenga el trabajo remoto.

En esa línea, y a diferencia de lo que ocurrió durante la primera fase del trabajo remoto, consideramos oportuno que los empleadores re-

visen las condiciones que los trabajadores enfrentan hoy para continuar prestando sus servicios en forma remota (o iniciarlos), indagando no solo sobre el espacio del que disponen para realizar sus funciones, sino, especialmente, sobre las herramientas

tecnológicas de las que disponen, y en particular, en torno al grado de conectividad que han conseguido mediante el acceso a un plan de internet que les permita desarrollar sus tareas con fluidez.

En este punto, es importante anotar que aunque la normativa no exige que los empleadores asuman el costo de las herramientas que los trabajadores emplean para el desarrollo de sus actividades en remoto, es preciso que los empleadores se informen sobre la forma cómo sus trabajadores han organizado sus locaciones de trabajo e identificar las dificultades que pudieran enfrentar a efecto de contribuir en la búsqueda de soluciones y mitigar así el riesgo de que la insuficiencia de herramientas o la falta de conectividad pueda afectar su productividad o su propia salud mental.

En el mismo sentido, prestar atención a las guías que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTEPE) ha emitido recientemente en torno a las pautas ergonómicas que se recomiendan para el desarrollo de trabajo remoto resulta un tema prioritario en la agenda de todas las organizaciones, recomendamos

El trabajo remoto se organiza bajo un claro concepto de flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo.

incluirlo como parte del Plan Anual de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo, e integrarlo a la prevención de los riesgos laborales asociados a la ejecución de esta.

Finalmente, y aunque el trabajo remoto se organiza bajo un claro concepto de flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo, consideramos oportuno que las organizaciones identifiquen aquellas posiciones que están sujetas a un estricto control horario, a efecto de implementar algún mecanismo que permita controlar el tiempo efectivo de trabajo y evitar posteriores reclamos de sobretiempo. De igual forma, para quienes conservarán la libertad de organizar su jornada, recomendamos reforzar y formalizar esta prerrogativa de organización que se les ha concedido, para su correcto entendimiento y registro en la planilla de pagos.

El tiempo que ha transcurrido desde el inicio del estado de emergencia y la inminente necesidad de continuar aplicando el trabajo remoto para evitar la propagación del covid-19, mientras los planes de la vacuna no logren concretarse, nos exige revisar la necesidad de volver sobre la forma como las distintas organizaciones han implementado esta modalidad de trabajo. Básicamente, porque aunque la pandemia se ha prolongado por un tiempo mayor al que hubiéramos esperado, lo cierto es que bajo la idea de que esta sería una medida transitoria, muchas organizaciones han venido administrando el trabajo remoto como una medida temporal que confiaban podría revertirse pronto; habiéndose decidido, incluso, el retorno de algunas posiciones al trabajo presencial en respuesta a la disminución de nuevos casos que se experimentó durante el último trimestre del año pasado.

Las nuevas medidas dispuestas por el Gobierno central -a causa de la segunda ola de contagios- y la enorme incertidumbre que existe con respecto a cuando se iniciarán las campañas de vacunación, nos exige tomar consciencia sobre la importancia de conservar en trabajo remoto a aquellas posiciones que pueden ejecutarse sin necesidad de desplazarse al centro de trabajo.

En este sentido, resulta oportuno y urgente que los empleadores revisen nuevamente cuáles son las posiciones que pueden realizar trabajo remoto (valiéndose de la tecnología o de cualquier otro medio que lo haga viable), e incluso, la pertinencia de volver a esta modalidad de trabajo a posiciones que ya hubieran regresado al trabajo presencial.

Recomendaciones

Como parte de este proceso, recomendamos prestar especial atención a las funciones que tienen a su cargo cada una de las posiciones que están realizando trabajo remoto -o