

El teletrabajo y la adaptación corporativa

OPINIÓN



CLAUDIA FLECHA

Socia de CMS Grau

Si bien el teletrabajo es una figura regulada que tiene legislación en el Perú desde el 2013, no ha sido aplicada con éxito hasta la fecha, debido principal-

mente a la desconfianza por parte de los empleadores sobre la capacidad de mantener el mismo nivel de productividad que se obtiene de manera presencial. Ahora bien, la coyuntura particular obligó a las autoridades y empresas a establecer un régimen especial de excepción: el trabajo remoto, el cual se ha extendido hasta el 31 de julio.

El teletrabajo es la prestación de servicios subordinados sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, lo que implica un serie de formalidades logísticas y de seguridad, así como un acuerdo voluntario entre las partes, mientras que el trabajo remoto es una modalidad excep-

cional, creada a partir de la emergencia sanitaria, que no requiere de un acuerdo entre las partes y no exige a la empresa la compensación al trabajador por proporcionar alguna condición para ejecutar el trabajo.

Sin embargo, al tratarse de un régimen especial de excepción no será eterno, por lo que, en medio de esta experiencia, muchas empresas ya se encuentran evaluando la implementación permanente de la modalidad del teletrabajo, en vista de las sinergias y beneficios que se han observado. En ese sentido, significará la oportunidad para estas organizaciones de reinventarse y rediseñar sus propios pro-

cesos y la relación con sus trabajadores. Según nuestra legislación, el teletrabajo implica una serie de formalidades que el empleador deberá cumplir para el óptimo desempeño de los trabajadores, como proporcionar toda la logística necesaria para el desarrollo de las actividades; asimismo, definir, junto al empleado, el espacio de labores, fijar montos de compensación, garantizar los temas de seguridad y salud, criterios informáticos, entre otros. El proceso preoperativo dependerá de los acuerdos a los que lleguen ambas partes.

Entonces, al concluir la etapa del trabajo remoto, los empleadores que implementen la modalidad del teletrabajo deberán tomar en cuenta diversas consideraciones, como identificar los puestos del organigrama que puedan realizar teletrabajo con

éxito, revisar y adecuar los perfiles a la modalidad del teletrabajo, implementar procedimientos de fiscalización de horarios y mecanismos de supervisión de la calidad del trabajo, definir claramente los objetivos, proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias, así como garantizar la salud y seguridad en el trabajo, capacitar a los trabajadores en las herramientas tecnológicas y seguridad de la información.

Es importante destacar, en esta experiencia con el trabajo remoto, la norma de desconexión digital, que si bien es muy general, garantiza un periodo de 12 horas de desconexión al día. Corresponde, entonces, a las empresas establecer directivas claras que permitan al empleador entender cómo funciona esta figura para llegar a acuerdos mutuos.

UN GRUPO DE 159 DE ELLAS PODRÁN SER DEDUCIDAS EN UN 90%

MTC reducirá hasta en 95% papeletas por infracciones de tránsito

Programa además ofrece exoneración total de multas relacionadas a cinco infracciones específicas, siempre que los infractores cumplan con subsanarlas.

GABRIEL O'HARA SALINI
gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones publicó el Decreto Supremo 001-2020, mediante el cual se dispone otorgar una reducción de las multas correspondientes a infracciones de transporte y tránsito terrestre que tengan la calidad de firmes, hayan sido impugnadas, o que se encuentren en ejecución coactiva antes de la publicación del decreto.

La reducción de la multa puede ser de 90% o 95% dependiendo de la infracción cometida, así como de su gravedad.

Un total de 159 infracciones podrán ser reducidas en un 90%, mientras que solo tres podrán ser reducidas hasta en un 95%.



Reconocimiento. Infractores que se acojan al beneficio deben desistir de acciones de reclamos ante el Poder Judicial.

EN CORTO

Finalidad. De acuerdo al MTC, la medida permite que la Sutran libere recursos para concentrar sus esfuerzos de fiscalización respecto de infracciones directamente vinculadas a la seguridad vial y al control de la pandemia del covid, y permite a los transportistas reducir los costos de operación.

El procedimiento de solicitud de la reducción de la multa será publicado por la Sutran en fecha futura. Sin embargo, adherirse a la reducción de la multa implica el reconocimiento de la sanción, por lo que los administrados deberán desistir de sus pretensiones que reclamen la inaplicación de la multa.

Infracciones

Entre las infracciones que podrán ser reducidas por el

MTC se encuentra el conducir bajo el efecto del alcohol, manejar sin licencia, manejar con frenos en mal estado y no contar con la revisión vehicular al día, entre otras.

Solo podrán ser deducidas hasta un 95% las infracciones de no contar con un extintor de fuego en el vehículo, no contar con las llantas apropiadas para el vehículo y no cumplir con el aforo del vehículo.

Por otro lado, los administrados pueden ser exonerados de la totalidad de una sanción impuesta como consecuencia de un grupo específico de infracciones cometidas antes, durante y hasta treinta días calendario posteriores a la fecha de finalización del Estado de Emergencia Nacional y, así, obtener el archivamiento de procesos sancionadores, siempre que cumplan con subsanar su comportamiento.

Las infracciones que pueden ser condonadas al 100% son el no contar con un velocímetro eléctrico, no contar con un cartel en el interior del vehículo donde se consigne el nombre de la empresa de transporte, no viajar con luces prendidas en condiciones climáticas que lo requieran, vender boletos a menores de edad que no tengan DNI y no cumplir con inscribir a los conductores en el registro correspondiente.

AÚN FALTA SENTENCIA FINAL DEL CASO

Medida cautelar permite seguir trabajando a 100 inspectores de Sunafil

Actualmente, el puesto de trabajo de 100 inspectores de Sunafil se encuentra en pugna debido a irregularidades en el concurso de contratación realizado para su elección.

Sin embargo, la Corte Superior de Lima otorgó una medida cautelar a favor de dichos 100 inspectores, la cual les permitirá continuar en sus puestos de trabajo por el momento.

Aún falta la sentencia final del caso.

Antecedentes

El año pasado, Sunafil llevó a cabo un concurso público para la contratación de 100 nuevos inspectores de trabajo. Sin embargo, debido a que algunos concursantes no pudieron llevar a cabo el concurso por fallas de las cuales ellos alegan no fueron responsables, el Tribunal del Servicio Civil (Servir) anuló dicho concurso y por ende ordenó se dé de baja a los 100 inspectores contratados por la Sunafil, así como que se realice la convocatoria de un nuevo concurso.

Ante este hecho, los inspectores afectados interpu-



Inspectores. Son solo 800.

sieron una demanda contra las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil con la finalidad de evitar su despido.

La Corte Superior indicó que no se había dado una justificación para la nulidad del concurso dado que afectaba a terceros de buena fe quienes habían "aprobado las etapas del referido concurso" y que ya se encontraban laborando. En ese sentido, señala que "no es viable que se impida el derecho de trabajo" de los inspectores.

Ruth Mattos, secretaria general del sindicato único de inspectores de Sunafil, señaló que actualmente se necesitan más inspectores a nivel nacional y que las acciones del Tribunal de Servir no le permiten a Sunafil "llegar ni a la mitad de los inspectores necesarios".