

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 330 - 2020 - MPLP

Tingo María, 26 de junio de 2020

JWF

VISTO:

El Informe N°199-2020-SG.RR.HH.MPLP, del Subgerente de Recursos Humanos, solicitando la aprobación de la "Guía para el Trabajo Remoto en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado", de aplicación para todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, bajo cualquier régimen laboral, en el marco de la Emergencia Nacional Sanitaria declarado por el Decreto Supremo N°008-2020-SA, hasta la culminación del mismo y sus ampliaciones, e Informe N°050-2020-GAF-MPLP/TM de la Gerente de Administración y Finanzas, ambos de fecha 07 de mayo de 2020; y;

CONSIDERANDO:

El artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes de Reforma Constitucional N°s 27680, 28607 y 30305, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Con Informe N°199-2020-SG.RR.HH.MPLP de fecha 07 de mayo de 2020, el señor Subgerente de Recursos Humanos, presenta la "Guía para el trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado"; el cual según lo expresado por el Proveído vuelta de fecha 16 de mayo 2020, del reverso del Proveído N° 016-2020-GAJ/MPLP, de la Gerencia de Asuntos Jurídicos de fecha 12 de mayo del 2020; afirma haberse incorporado los lineamientos contenidos del Decreto Legislativo N° 1505, publicado en el Diario oficial "EL Peruano", por lo que solicita su aprobación mediante acto resolutorio;

Mediante Informe N°050-2020-GAF-MPLP/TM de fecha 07 de mayo de 2020, la Gerente de Administración y Finanzas, indica haber revisado y analizado el referido instrumento de trabajo por lo que otorga su conformidad para su aprobación; corroborado después mediante proveído de fecha 12 de junio del 2020;

Conforme a lo dispuesto por el artículo 16 y siguientes del Decreto de Urgencia N° 026-2020, por el cual se establecen diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se estableció, entre otras el TRABAJO REMOTO, en los siguientes términos: "El trabajo remoto 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 que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto 17.1 Facultase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. 17.2. El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones. Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador 18.1. Son obligaciones del empleador: 18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador. 18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. 18.1.3 Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. 18.2. Son obligaciones del trabajador: 18.2.1 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. 18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador. 18.2.3 Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias. Artículo 19.- Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo 20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el 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, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos. 20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior";