

## **Establecen disposiciones para el trabajo remoto en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19**

El día de ayer, 15 de marzo de 2020, se publicó el Decreto de Urgencia 26-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. En ese sentido, se ha facultado a los empleadores del sector público y privado a implementar el trabajo remoto en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, por el plazo de 90 días.

**1. Trabajo remoto.** Es 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.

Para la implementación del trabajo remoto, el empleador deberá comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello, informando al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del servicio.

El trabajo remoto no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración ni 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.

**2. Alcance.** El trabajo remoto podrá ser implementado por las empresas para la prestación de servicios de aquellas personas que se encuentren impedidas de circular por las vías de uso público como consecuencia del Estado de Emergencia declarado por el Decreto Supremo 44-2020-PCM, al no brindar servicios que permitan garantizar acceso a servicios públicos, así como bienes y servicios esenciales (tales como el abastecimiento de alimentos, medicinas, así como la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, entre otros).

El trabajo remoto también se aplicará a las modalidades formativas u otras análogas, en cuanto resulte pertinente, así como a los trabajadores que no pueden ingresar al país en el marco del COVID-19.

**3. Grupos de riesgo.** 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 84-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

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.

**4. Equipos y medios empleados en 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.

**5. Obligaciones del trabajador.** Son obligaciones del trabajador:

- 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.
- Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

**6. Exclusiones.** 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 y/o el pago de subsidio por incapacidad, según corresponda.

**7. Subsidio por incapacidad.** El subsidio por incapacidad derivado del diagnóstico de COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud, no es acumulable para el cómputo del plazo máximo anual subsidiado. En este caso, la entrega del reembolso del subsidio a los empleadores se realizará en un plazo máximo de 5 días hábiles, contados desde la presentación de la solicitud.



**Cristina  
Oviedo**

Consejera  
coa@prcp.com.pe



**Brian  
Ávalos**

Asociado  
bar@prcp.com.pe

