

Prorrogan la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022

El día de hoy, 30 de diciembre de 2021, se publicó el Decreto de Urgencia 115-2021 (“Decreto de Urgencia”), el cual modifica los Decretos de Urgencia 26-2020 y el Decreto de Urgencia 78-2020 y establece que el Título II del Decreto de Urgencia 26-2020, que regula las disposiciones sobre el trabajo remoto, se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

Entre las principales implicancias de la ampliación del trabajo remoto se encuentran las siguientes:

Tema	Detalle
<p>Prohibición de trabajo remoto para casos confirmados de COVID-19</p>	<p>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.</p>
<p>Obligaciones del empleador</p>	<p>Entre las principales obligaciones del empleador se encuentran las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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.
<p>Obligaciones del trabajador</p>	<p>Entre las principales obligaciones del trabajador se encuentran las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador. 3. Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

**Cristina
Oviedo**

Socia
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Socio
bar@prcp.com.pe

**Martín
Ruggiero**

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG