

**INFORME ESPECIAL**

**“TRABAJO REMOTO COMO MEDIDA EXCEPCIONAL Y TEMPORAL PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVI-19)”**

Con fecha 15 de marzo de 2020, se publicó el **DECRETO DE URGENCIA Nº 026-2020 (DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL**”, en cuyo título II se desarrolla la modalidad de trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria por el coronavirus (COVID-19), cuyos lineamientos se destacan a continuación:

<b>¿QUÉ ES EL TRABAJO REMOTO?</b>	<p>El trabajo remoto se caracteriza por ser una modalidad de 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.</p>
<b>¿CUÁL ES EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO?</b>	<p>En el marco de la emergencia sanitaria producida por el coronavirus (COVID-19), los empleadores del sector público y privado se encuentran facultados a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.</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, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.</p>
<b>¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DURANTE EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO?</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>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.</li><li>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</li></ol>

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DURANTE EL DESARROLLO DEL TRABAJO REMOTO?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cumplir con la normativa vigente sobre <u>seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador</u> para la prestación de servicios.</li><li>2. Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.</li><li>3. Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.</li></ol>
¿QUIEN PUEDE PROPORCIONAR LOS EQUIPOS 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 <u>por el empleador</u> o por el trabajador, indistintamente.
TRABAJO REMOTO PARA GRUPOS DE RIESGO	<p>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 “<i>Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada</i>”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, <u>a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos</u>.</p> <p>Se consideran grupos de riesgo a las siguientes personas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Personas mayores de 60 años</li><li>- Personas que poseen hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión.</li><li>- También debe considerarse dentro de los grupos de riesgo a mujeres en estado de gestación o durante período de lactancia.</li></ul> <p>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.</p>
¿APLICA PARA MODALIDADES FORMATIVAS?	En cuanto resulte pertinente, en las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado, se podrá recurrir al trabajo remoto (formación remota).

**¿TRABAJADORES IMPEDIDOS DE  
INGRESAR AL PAÍS PUEDEN  
REALIZAR TRABAJO REMOTO?**

Sí. Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del gobierno en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

Lima, 16 de marzo de 2020