

Alerta Laboral - Marzo 2020

Medidas laborales excepcionales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) y declaratoria de estado de emergencia.

El día de ayer, domingo 15 de marzo de 2020, se publicaron el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 044-2020.

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 establece como medida excepcional para prevenir la propagación del Coronavirus, la facultad del empleador de implementar, de forma unilateral, el trabajo remoto durante el período de emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud (90 días calendario desde el 12 de marzo del 2020).

Las principales condiciones del trabajo remoto son las siguientes:

- Se realiza desde el lugar de aislamiento domiciliario elegido por el trabajador.
- El empleador debe comunicar al trabajador su decisión de implementar el trabajo remoto mediante cualquier medio físico o digital, e informar sobre las medidas y condiciones de seguridad.
- El trabajador debe estar disponible durante la jornada de trabajo. Asimismo, debe cumplir con las medidas y condiciones de seguridad, la normativa sobre seguridad de la información y la protección y confidencialidad de datos.
- Los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto pueden ser del empleador o del trabajador.
- No puede afectarse la remuneración del trabajador u otras condiciones económicas, salvo aquellas que se encuentren supeditadas a la asistencia al centro de trabajo.
- El empleador debe identificar y priorizar el trabajo remoto de los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos. De no ser posible el trabajo remoto, se debe otorgar una licencia con goce sujeta a compensación.
- No puede implementarse el trabajo remoto a los trabajadores declarados con Coronavirus, en cuyo caso aplican las disposiciones sobre descanso médico. Si el trabajador percibe una remuneración mensual no mayor a S/

2,400 el subsidio por incapacidad temporal a cargo de EsSalud aplica desde el primer día.

Por su parte, el Decreto de Supremo N° 044-2020 declara el estado de emergencia nacional por un plazo de 15 días, del 16 al 30 de marzo de 2020.

Durante dicho período se restringe, entre otros, el derecho a la libertad de tránsito de las personas.

Por lo tanto, los trabajadores no podrán asistir a sus centros de trabajo, con excepción de aquellos que se dediquen a la producción o prestación de los siguientes bienes o servicios esenciales:

- Servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos.
- Producción, almacenamiento y venta al público de alimentos y de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- Servicios de salud.
- Asistencia y cuidado de adultos mayores y otros en estado de vulnerabilidad.
- Servicios de entidades financieras, seguros y pensiones.
- Servicios de hoteles y centros de alojamiento, para cumplir la cuarentena.
- Servicios de medios de comunicación y *call centers*.
- Servicios complementarios o conexos a los anteriormente mencionados.
- Cualquier actividad de naturaleza análoga o que deba realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.

Parece evidente que como excepción debiera estar permitido el desplazamiento de los trabajadores que deben garantizar las actividades indispensables del empleador, destinadas a evitar poner en riesgo a las personas, la seguridad y conservación de bienes o la inmediata reanudación de actividades. Ello debería ser materia de aclaración cuanto antes.

Durante el estado de emergencia el empleador puede implementar el trabajo remoto en los términos antes indicados. De no ser posible, se otorga una licencia con goce sujeta a compensación.