

INFORMATIVO LEGAL

Miraflores, 18 de marzo de 2020

Como es de conocimiento público, para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19), se declaró Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, esto es, desde el 16 hasta el 30 de marzo de 2020.

Durante el periodo de la cuarentena y en materia laboral, se han establecido las siguientes medidas excepcionales:

- Se establece la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos y los servicios funerarios.
- Se podrá tener acceso a las siguientes actividades esenciales:
 1. Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, y productos farmacéuticos y de primera necesidad.
 2. Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.
 3. Las entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento (como vigilancia y sistemas).
 4. Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
 5. Hoteles y centros de alojamiento, solo para cumplir con la cuarentena.
 6. Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call centers).

Los trabajadores que prestan servicios en las áreas antes mencionadas continuarán con sus labores. Sin embargo, el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad (mayores a 60 años) y factores clínicos (hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión), a efectos de que -en estos casos- se aplique de manera obligatoria el denominado “Trabajo Remoto”.

- Se define al “Trabajo Remoto” como aquel que 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.

INFORMATIVO LEGAL

- En el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, los empleadores del sector público y privado pueden implementar el “Trabajo Remoto” u otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Si el empleador opta por implementar el “Trabajo Remoto” en el marco de la emergencia sanitaria, debe informar a sus trabajadores y modificar el lugar de la prestación de los servicios, sin afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, ni demás condiciones económicas del trabajador.

Como es natural, el “Trabajo Remoto” no resulta aplicable a los trabajadores diagnosticados con COVID-19 o que se encuentran con descanso médico. Para ellos, se suspenderá la obligación de prestar servicios, sin que esta medida afecte a la remuneración del trabajador.

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.

Son obligaciones del trabajador durante la vigencia del “Trabajo Remoto” cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de la información dada por el empleador, cumplir con las medidas de seguridad y salud informadas por el empleador y estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones laborales.

- Finalmente, se fija de manera excepcional y por única vez de un subsidio monetario de S/ 380.00 a favor de los hogares en condición de pobreza o pobreza extrema.

El otorgamiento del subsidio monetario se realizará a través del Banco de la Nación y otras entidades financieras privadas en el país. El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social estará a cargo de este acto. En los próximos días deberá emitirse la resolución respectiva.

El referido subsidio monetario podrá cobrarse, como máximo, hasta treinta (30) días calendario, posteriores al término de la Emergencia Sanitaria.

En caso requiera una aclaración o ampliación del presente informativo, por favor contáctenos al correo electrónico estudio@eja.com.pe.

También puede ingresar a nuestra página en Facebook: <https://www.facebook.com/Estudio-Avendaño-Abogados-341395686536706/> para más contenido legal.