

# Medidas laborales de prevención frente al coronavirus

Mediante el Decreto de Urgencia 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020, se han aprobado una serie de medidas adicionales extraordinarias a nivel nacional, que permitan prevenir y reducir el riesgo de propagación del coronavirus COVID-19. En el ámbito laboral, las medidas en mención son las siguientes:

## 1) Trabajo remoto

**1.1. Definición:** Trabajo que se realiza desde el domicilio del trabajador o desde el 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.

**1.2. Facultad:** Los empleadores del sector público y privado pueden decidir la implementación del trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

**1.3. Equipos y medios:** 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.

**1.4. Obligaciones de los empleadores:** (i) no deben afectar las 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; (ii) informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto; y, (iii) comunicar al trabajador la decisión de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

**1.5. Obligaciones de los trabajadores:** (i) deben 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; (ii) cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador; y, (iii) estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

**1.6. Prohibición:** El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores diagnosticados con el COVID-19 o que se encuentren con descanso médico, en cuyo caso opera el subsidio por enfermedad (llamado también subsidio por incapacidad temporal) de acuerdo a ley.

**1.7. Grupo de riesgo:** El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto. Dicho grupo se establece en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias. 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.

**1.8. Modalidades formativas u otros análogos:** Se puede aplicar el trabajo, en cuanto resulte pertinente.

**1.9. Impedidos de ingresa:** Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

## 2) Subsidio a EsSalud

**2.1.** Excepcionalmente, el Seguro Social de Salud - EsSalud otorgará a los trabajadores, cuya remuneración mensual sea de hasta S/ 2,400.00, que hayan sido diagnosticados con COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud, el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo. Dicho subsidio está a cargo de EsSalud y se otorga por los primeros 20 días de incapacidad, aplicándose desde el vigésimo primero lo previsto en el literal a.3) del artículo 12 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en lo que corresponda.

**2.2.** El subsidio en mención no es acumulable para el cómputo del plazo máximo anual subsidiado.

**2.3.** La entrega del subsidio a los empleadores se realiza en un plazo máximo de 5 días hábiles, contados desde la presentación de la solicitud. EsSalud aprobará las disposiciones complementarias para la aplicación de la presente norma, de ser necesario.