

**INFORME LABORAL POR EMERGENCIA NACIONAL N° 3  
¿QUÉ FACULTADES TIENE EL EMPLEADOR PARA MODIFICAR EL LUGAR  
DE LOS SERVICIOS DURANTE LA EMERGENCIA NACIONAL?  
REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO**

**Base normativa:**

- Decreto de Urgencia N° 026-2020 del 15 de marzo de 2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM del 15 de marzo de 2020. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

Las tres principales situaciones vinculadas a las relaciones laborales que se presentan en la Emergencia Nacional son tres:

- a) ¿Qué actividades económicas pueden seguir desarrollándose durante los quince días de cuarentena?
- b) ¿Qué facultades tiene el empleador para modificar la prestación de los servicios durante la Emergencia Nacional?
- c) ¿Cómo se debe compensar las horas dejadas de trabajar generadas por la licencia con goce de haber dispuesta por el Poder Ejecutivo?

En el presente informe analizaremos la segunda de las estas situaciones, respondiendo a la pregunta antes indicada. Pero, a fin de proceder con criterios jurídicos rigurosos, debemos indicar previamente lo siguiente:

1. Las normas actualmente vigentes resultan insuficientes e imprecisas, lo cual nos obliga a tener que interpretar sus disposiciones de acuerdo a los principios generales del derecho y los criterios de interpretación jurídicos. Nuestra Área Laboral ha esperado

que se emita algún tipo de dispositivo que aclare las normas anteriores, pero estas no se han dado, lo cual no colabora a la claridad y seguridad jurídica.

2. La regla general es la separación social por una emergencia de salud pública, lo cual determina que solo pueden continuar funcionando aquellas actividades económicas esenciales para la continuidad de los servicios de salud, seguridad, alimentación, luz, agua potable, salubridad, banca y similares. De modo tal, que las normas que establezcan excepciones deben interpretarse restrictivamente y no de forma amplia.
3. Si bien el artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 046-2020-PCM, establece qué actividades pueden continuar funcionando, resulta claro que la realidad ha planteado muchas situaciones que no necesariamente han sido contemplada por la norma, pero que aplicando el principio del bien común sobre el derecho individual y la prioridad de la salud y vida de la comunicad frente al interés económico de los individuos. Es por ello que se debe analizar las normas con sentido común y determinar si una actividad está permitida o no, según el contexto particular por el que atravesamos.
4. Dicho ello, un tema particularmente relevante es el referido a las facultades que tiene el empleador para modificar la prestación de servicios en este contexto de Emergencia Nacional en tanto el gobierno ha regulado recientemente la figura del **trabajo remoto**, el cual expondremos en el presente informe.

#### A) ¿Continuarán laborando los trabajadores durante el estado de emergencia?

**Respuesta:** Solo aquellos que presten servicios para aquellas empresas que desarrollen actividades calificadas como esenciales y las complementarias y conexas a éstas y aquellos que puedan realizar trabajo remoto.

Esto, en tanto el Decreto de Urgencia N° 026-2020 señala claramente que los trabajadores que puedan trabajar de forma remota deberán continuar laborando desde sus domicilios evitándose así el traslado a sus centros de trabajo y respetando el Estado de Emergencia Nacional. Los trabajadores que no puedan desarrollar sus labores de forma remota se sujetarán a una licencia con goce de haber compensable.

Por tanto, los trabajadores pueden ser agrupados de la siguiente manera:

<p><b>Trabajadores cuya naturaleza de sus funciones permite la prestación de servicios de forma remota</b> (por ejemplo, empleados de oficina, asistentes, analistas, jefes de área, entre otros).</p>	<p><b>Trabajadores cuya naturaleza de sus funciones no permite la prestación de servicios de forma remota</b> (por ejemplo, obreros, mozos de restaurantes, atención al cliente).</p>
<p>Trabajo remoto</p>	<p>Licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.</p>

**B) ¿Qué es el trabajo remoto?**

Es aquella forma de trabajo creada recientemente exclusivamente para ser aplicada durante el Estado de Emergencia, esto es, desde el 16 al 30 de marzo de 2020. Esta forma de trabajo se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

**C) ¿Cómo se aplicará el trabajo remoto?**

La prestación del servicio se dará durante la jornada ordinaria del trabajador, la misma que no deberá exceder de la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

El trabajador utilizará cualquier medio o mecanismo que le posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Por ejemplo, utilizar herramientas informáticas tales como laptop, computadoras, tablets, correos electrónicos, WhatsApp, entre otros.

**D) ¿A qué trabajadores se puede aplicar el trabajo remoto?**

A trabajadores del sector público y privado que, por su naturaleza de sus funciones, puedan realizar sus labores de forma remota.

De ser así, los empleadores estarán facultados a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

No resultará aplicable el trabajo remoto 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, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

**E) ¿Qué obligaciones tiene el empleador en relación al trabajo remoto?**

- a. Comunicar de forma física o digital al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto.
- b. 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.
- c. Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto

**F) ¿Qué obligaciones tiene el trabajador en relación al trabajo remoto?**

- a. 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.
- b. Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- c. Estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

**G) ¿Qué se debe tener en cuenta en relación a las herramientas de trabajo?**

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. En caso el trabajador no cuente con los medios necesarios, el empleador deberá facilitárselos.

Del mismo modo, en caso el trabajador incurra en un gasto adicional en herramientas de trabajo por no tenerlas a su alcance, el empleador deberá cubrir dicho costo en cuanto requiera contar con los servicios del trabajador.

**H) ¿Qué ocurre si la empresa tiene trabajadores en peligro de riesgo?**

El empleador tiene la obligación de identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, esto es, personas mayores de 60 años, quienes sufren de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer u de otros estados de inmunosupresión.

Los trabajadores en riesgo deberán obligatoriamente trabajar de forma remota.

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, y mientras dure el Estado de Emergencia, el empleador deberá otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Finalmente, quedamos a disposición para absolver sus consultas sobre el tema desarrollado en el presente informe y otros que consideren.

Lima, 19 de marzo de 2020.

**GALVEZ & DOLORIER ABOGADOS S. CIVIL DE R.L.**