Nueva extensión de emergencia sanitaria



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Por D. S. Nº 025-2021-SA se ha extendido la emergencia sanitaria (Emsan) hasta el 1° de marzo del 2022 a fin de continuar con las acciones de prevención, control y atención de salud para la protección de la población de todo el país, en razón a la propagación del covid-19. La decisión tomada por el Gobierno impacta en las relaciones laborales de diversas maneras, por lo que conviene comentar las repercusiones.

La extensión de la Emsan mantiene la obligatoriedad del trabajo remoto para: 1) Quienes califican como parte del grupo de riesgo por edad y por factores clínicos, es decir, quienes tienen una edad mayor de 65 años, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, cáncer, diabetes, enfermedad pulmonar crónica, otros estados de inmunosupresión, obesidad con IMC de 40 a más; 2) Personal discapacitado, previa identificación por parte del empleador que sus labores son compatibles con dicha modalidad y de común acuerdo con el trabajador con discapacidad; 3) Trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de covid-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el covid-19, en la medida en que se trate de su familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; 4) Madres gestantes y lactantes cuyas labores impliquen un riesgo de contagio de covid-19 que afecte su integridad o la de su menor hijo.

En los casos 1, 2 y 3 señalados, si la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no es compatible con el trabajo remoto, o a falta de acuerdo cuando este se requiera, corresponderá que el empleador les otorgue una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19. En cambio, para las madres gestantes y lactantes, si hay incompatibilidad del trabajo remoto con sus labores, el empleador deberá asignar a estas trabajadoras nuevas funciones que sean compatibles con las que originalmente desarrollaban, o en su defecto otorgarles, preferentemente, una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Lo señalado tiene como excepción la emisión de alguna norma que disponga lo contrario, como lo ocurrido en el sector público con los D. U. Nº 051-2021 y 055-2021.

No perdamos de vista que la vigencia de la regulación especial sobre trabajo remoto ya no se encuentra ligada a la Emsan, pues la misma rige hasta el 31 de diciembre del 2021. Lo que sí está vinculado con la Emsan es la obligatoriedad del trabajo remoto en los casos señalados. Otro impacto de la extensión de la Emsan es el aumento del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores (SPL). El plazo máximo para acceder a dicha suspensión es hasta 30 días después de culminada la Emsan, por lo que su plazo máximo irá hasta el 31 de marzo del 2021.

Otros efectos en las relaciones laborales consisten en que se mantendrán las facilidades para trabajadores al cuidado de adultos mayores (DL 1474), las facilidades para realizar reuniones virtuales en materia colectiva, las capacitaciones virtuales en seguridad y salud en el trabajo, la suspensión de exámenes médicos ocupacionales periódicos (DL 1499), la suspensión de la obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.