# Nueva extensión de la emergencia sanitaria



**César Puntriano Rosas**
Abogado laboralista

Por D. S. Nº 003-2022-SA se ha extendido la emergencia sanitaria (ES) hasta el 22 de agosto del 2022. Así, se mantiene la obligatoriedad del trabajo remoto para quienes califican como parte del grupo de riesgo por edad y por factores clínicos según la normativa expedida por el sector Salud. También es obligatorio para el personal discapacitado, previa identificación por el empleador de que sus labores son compatibles con dicha modalidad y de común acuerdo con el trabajador con discapacidad. El personal que tenga a 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, también accederá al trabajo remoto de modo obligatorio. En los casos 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 ES. En madres gestantes o lactantes, el trabajo remoto durante la ES es obligatorio en tanto sus labores impliquen un riesgo de contagio de covid-19 que afecte su integridad o la de su menor hijo. No es una medida automática. 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 realizaban, o en su defecto otorgarles, preferentemente, una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Los trabajadores señalados pueden optar por el trabajo presencial de forma voluntaria, siempre y cuando cuenten con el esquema de vacunación contra el covid-19 completo. Otros efectos consisten en (i) la suspensión de los exámenes médicos preocupacionales para las actividades calificadas de alto riesgo (salvo que el trabajador no se haya sometido a un examen desde mayo del 2019) y los exámenes médicos ocupacionales o periódicos; (ii) la realización de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) solo al momento de la contratación y cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o tipología de la tarea o actividad a realizar; (iii) la suspensión de las auditorías al sistema de gestión de SST; (iv) la prórroga del mandato ya vencido de los miembros del supervisor o Comité de SST, si no fuera posible realizar las elecciones para nombrar a sus reemplazos de manera física ni virtual; (v) la prórroga de la emisión, remisión y conservación de documentos laborales por medio virtual, así como el uso de la firma ológrafa; (vi) la prórroga de la realización virtual de actos propios de la actividad sindical, del envío virtual de comunicaciones entre sindicatos y empleadores, (vii) la obligación de pagar los haberes y beneficios sociales vía entidades del sistema financiero, (viii) la prórroga la vigencia del Plan de vigilancia, prevención y control del covid-19 en el trabajo en las empresas y todas las medidas de salud ocupacional dictadas por el Gobierno. A tomar en cuenta los cambios.