



El retorno al trabajo en épocas de covid-19

SE ESTIMA QUE HAY MÁS DE 1.5 MILLONES DE PERUANOS PARADOS, Y EN MARZO DEL 2020, SEGÚN CIFRAS DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA, SE REDUJERON 67,000 PUESTOS DE TRABAJO FORMALES.

Para nadie es un secreto que la pandemia del covid-19 se encuentra en nuestro país y que las cifras de compatriotas contagiados van en aumento. A la fecha tenemos más de 170,000 casos confirmados, encontrándonos a la espera que las cifras descendan. En dicho contexto, el Gobierno ha planteado medidas para que las empresas reinicien actividades de manera progresiva, considerando criterios como la evolución de la situación epidemiológica, la capacidad de atención y respuesta sanitaria del Estado, la dimensión social de la pandemia y el impacto del aislamiento social obligatorio en un determinado sector.

No es iluso reactivar cuando nuestra economía ha sido tan duramente golpeada, existiendo una gran masa de trabajadores que, aún durante la cuarentena, se encuentran en el dilema de morir de hambre o de covid-19.

Para este año se espera una fuerte contracción económica en nuestro país, y de acuerdo con información estadística proporcionada por el Ministerio de Trabajo hay más de 1 millón y medio de peruanos parados, y que, en marzo del 2020 según cifras de la planilla electrónica, se redujeron 67,000 puestos de trabajo formales.

La reactivación, gradual sin duda, exige que el empleador tome medidas sanitarias con el objetivo de evitar que el centro de trabajo sea un foco infeccioso de covid-19. Para ello el Gobierno a través del Ministerio de Salud (Minsa), ha emitido lineamientos para prevenir, vigilar y controlar la salud de los trabajadores, disponiendo que las empresas adopten un plan, que luego de obtener la validación sectorial sea presentado ante el Minsa, y que este con-

temple medidas como la limpieza y desinfección de los centros de trabajo, la evaluación de la condición del personal antes de su retorno a laborar a través de la toma de temperatura o la realización de pruebas de descartes de covid-19, el establecimiento de medidas de prevención colectiva, la sensibilización del personal sobre la importancia de los hábitos de higiene, la entrega de equipos de protección personal, entre otras.

Lo anterior se sustenta en el deber de prevención del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual le exige, en la medida de lo posible, garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Este deber tiene como contrapartida al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Sin perjuicio de cuestionar la composición de la fase 1 de reactivación de actividades decidida por el Gobierno, nos preguntamos si los estándares contemplados en los protocolos del Minsa podrán ser cumplidos por las microempresas, que como sabemos concentran la mayor cantidad de trabajadores en el país y han sido las más golpeadas económicamente. Hubiese sido interesante contemplar algún nivel de gradualidad para dicho sector. Conviene hacer notar que el cumplimiento de los planes y las medidas señaladas serán fiscalizadas por la Sunafil, cuyos inspectores vienen resistiéndose a efectuar visitas inspectivas presenciales pues carecen de los equipos de protección personal suficientes. Esta situación deslegitima a la inspección, y nos lleva a preguntarnos si el Estado está preparado para un



El cumplimiento de los planes y las medidas serán fiscalizadas por la Sunafil, cuyos inspectores vienen resistiéndose a efectuar visitas inspectivas presenciales.

“Corresponde tomar medidas en materia laboral, previsional, sanitaria, y en general, aquellas que permitan a nuestra economía no solamente retomar la senda del crecimiento sino también reducir la informalidad”.

eventual retorno de sus trabajadores a sus centros de labores. La respuesta parece caerse de madura.

Por otro lado, no perdamos de vista que el trabajador también tiene deberes en lo relativo al cuidado de la salud y seguridad en el trabajo, por lo que deberá cumplir con las reglas que el empleador disponga en sus planes, utilizar adecuadamente los equipos de protección personal, someterse a las evaluaciones médicas, e inclusive informar al servicio de vigilancia en SST si padece algún síntoma del

covid-19. Ello, reiteramos, con la finalidad de cautelar su salud y la de sus demás compañeros. No basta entonces con que el empleador haga su parte, sino que el trabajador también debe colaborar. No hacerlo avalaría al empleador a imponer sanciones disciplinarias e inclusive, dependiendo de la gravedad de la omisión, impedirle ingresar al centro de trabajo.

Los nuevos vientos que soplan en las relaciones laborales en el contexto del covid-19 ponen de manifiesto la importancia de la seguridad y salud en el trabajo como un medio de supervivencia, por lo que tanto las empresas como los trabajadores deben actuar de manera conjunta, contando con la participación de los sindicatos, quienes deben asumir un rol proactivo.

¿Y qué viene después del covid-19? Pues una transformación que duda cabe, quizás acelerada, pero a la cual debemos acomodarnos. La digitalización ha venido para quedarse. El reto será el de adaptar los sistemas de protección social para procurar que los trabajadores no queden fuera de la “nueva normalidad” poscovid-19. La modernidad no debería presentarse como un factor adicional de exclusión. La crisis ha desnudado nuestras carencias como el pobre nivel de los servicios de salud, la aguda informalidad y consecuente desprotección de la mayoría de nuestros trabajadores. Corresponde tomar medidas en materia laboral, previsional, sanitaria y, en general, aquellas que permitan a nuestra economía no solamente retomar la senda del crecimiento sino también reducir la informalidad garantizando el acceso a beneficios laborales y protección social a un mayor número de trabajadores.