La extensión de la emergencia sanitaria



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Por D.S. Nº 031-2020-SA se ha extendido la emergencia sanitaria (ES) hasta el 6 de marzo del 2021 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 el impacto señalado.

La extensión de la ES mantiene la obligatoriedad del trabajo remoto durante la misma para 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 refractaria, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes *mellitus*, asma moderada o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunosupresor, obesidad con IMC de 40 a más. También resulta obligatorio para el 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. Igual ocurre con las trabajadoras gestantes y lactantes cuyas labores las exponen a riesgo de contagio de covid-19.

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 emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19.

El trabajo remoto obligatorio aplica también a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a un familiar discapacitado, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con diagnóstico de covid-19, o que pertenezca al grupo de riesgo para el covid-19, según lo dispuesto por el sector Salud.

Otro impacto laboral es el aumento del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores (SPL) regulada por el DU Nº 038-2020. El plazo máximo para acceder a dicha suspensión es hasta 30 días después de culminada la ES por lo que su plazo máximo irá hasta el 5 de abril de 2021. Entendemos que el Ministerio de Trabajo emitirá las normas complementarias que permitan su ampliación como ha ocurrido anteriormente.

La decisión del Gobierno impacta en las relaciones laborales de diversas maneras.

Se mantendrá también el reembolso por parte de Essalud del subsidio pagado por los empleadores al personal contagiado por covid-19 que perciba una remuneración no mayor a 2,400 soles durante los primeros 20 días de incapacidad temporal para el trabajo, las facilidades para trabajadores al cuidado de adultos mayores (D. Leg. 1474), las facilidades para realizar reuniones virtuales en materia colectiva, la suspensión de la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos (D. Leg. 1499), entre otros.

RENATO PAJUELO