¿Y si no se extiende la emergencia sanitaria?



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

Nuestro país se encuentra en emergencia sanitaria por el impacto del covid-19 desde el 2020, medida que indudablemente ha tenido impacto en las relaciones laborales. La semana entrante, concretamente el 25 de mayo del 2023, esta expirará, salvo que el Gobierno decida extenderla, lo cual dudamos, pues ya la OMS puso fin a la emergencia sanitaria internacional. Recordemos que la última extensión se produjo mediante el D.S. N° 003-2023-SA, publicado el 24 de febrero del 2023.

La prórroga de la emergencia sanitaria ha permitido ejecutar algunas medidas de carácter laboral que quedarían sin efecto y que conviene tener presente, pues los empleadores deberán efectuar algunas acciones para cumplir con la normativa vigente. Seguidamente comentamos algunas de ellas. Así, quedará sin efecto la autorización del empleador de modificar y establecer de manera escalonada los turnos de sus trabajadores como medida preventiva frente al riesgo de propagación del covid-19. Nada impide que los empleadores modifiquen los horarios de su personal, pero deberán amparar dicho cambio en el artículo 9 del D.S. N° 003-97-TR, que recoge al poder de dirección empresarial, siguiendo el procedimiento contemplado en los D.S. N° 007-2002-TR y N° 008-2002-TR. Asimismo, recobrará exigibilidad la ejecución de los exámenes médicos preocupacionales a aquellos trabajadores que desarrollan labores calificadas como de riesgo, así como la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos, tanto a aquellos trabajadores que efectúan labor de riesgo como a quienes no la llevan a cabo. Dentro de los 90 días de culminada la emergencia sanitaria, el empleador deberá realizar las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo previstas en el artículo 43 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, y demás normas sectoriales. Luego de culminada la emergencia sanitaria, el empleador deberá organizar el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o del supervisor de SST, en tanto no lo haya podido hacer durante la emergencia sanitaria. También culminará la exigibilidad del acceso al trabajo remoto o, en su defecto, el otorgamiento de una licencia remunerada compensable en favor de los trabajadores con discapacidad, tal y como lo dispone el D. Leg. N° 1468. Si bien la normativa sobre el teletrabajo permite que dichos trabajadores soliciten su implementación, el empleador podrá negarse con fundamentos objetivos. También quedará sin efecto la obligación del empleador de identificar a las trabajadoras gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo son puestas en riesgo de contagio de covid- 19, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales. Igual ocurrirá con la asignación a este colectivo de labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorgarles preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, en caso sus labores originales no fuesen compatibles con el trabajo remoto. A tomar nota.