El teletrabajo y la discapacidad laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El empleador puede exigir el retorno del personal perteneciente al grupo de riesgo fijado por el Ministerio de Salud desde el 01 de enero de 2023. El Título II del D.U. 026-2020 cuyo artículo 20.2 regulaba el trabajo remoto o en su defecto la licencia con goce de haberes para los trabajadores comprendidos en el grupo de riesgo, según el Minsa rigió hasta el 31 de diciembre de 2022 por efecto de la última prórroga dispuesta por el D.U. 115-2021. Esta opción se encuentra sujeta a lo que disponga el médico ocupacional en los términos de la R.M. 031-2023/Minsa que aprueba la Directiva 339-MINSA/DGIESP-2023, que fija las normas para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aún vigente. Tratándose de las trabajadoras gestantes y lactantes, y hasta el 25 de mayo de 2023 (fin de la emergencia sanitaria) el empleador debió identificar a aquellas cuya integridad o la de su menor hijo eran puestas en riesgo de contagio de covid-19, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto. Si sus labores no eran compatibles con el trabajo remoto y hasta la fecha indicada, el empleador les debía asignar labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban o, en su defecto, otorgar preferentemente una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Igual ocurrió con el personal discapacitado, el que, durante la vigencia de la emergencia sanitaria, en aplicación del D. Leg. 1468, tenía acceso al trabajo remoto, previa identificación por el empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo fuese compatible a esta modalidad y de común acuerdo. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no fuese compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, correspondía otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19. Reiteramos la exigencia del trabajo remoto en ambos casos culminó el 25 de mayo. Ahora, la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su Reglamento (D.S. 002-2023-TR) disponen que el teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, fijando su realización preferente para el caso del personal en situación de discapacidad, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. Y, se señala que el trabajador o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esto implicará que, si el trabajador es vulnerable o discapacitado y solicita el teletrabajo, la empresa deberá contar con razones objetivas para denegarlo. Habiendo culminado la emergencia sanitaria ya no resulta obligatorio sino preferente el teletrabajo a favor del personal discapacitado, por lo que su procedencia deberá ser evaluada con objetividad, atendiendo a la especial situación de este grupo vulnerable y las necesidades del empleador.