

Medidas laborales para trabajadores de riesgo y trabajadores con discapacidad durante la emergencia sanitaria

En el marco de la declaratoria de Emergencia Nacional y Sanitaria decretada por el Estado peruano por el brote del Coronavirus (COVID-19), se han emitido disposiciones laborales aplicables a los trabajadores de riesgo y a los trabajadores con discapacidad, las mismas que se encuentran recogidas – principalmente- en el Decreto de Urgencia 38-2020, el Decreto Supremo 11-2020-TR y el Decreto Legislativo 1468.

En este sentido, en el siguiente cuadro les comentamos los principales aspectos y alcances de dichos dispositivos normativos:

ASPECTO	TRABAJADORES DE RIESGO	TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
¿Quiénes son?	Trabajadores mayores de 60 años o que padecen de hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, asma, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica, enfermedad o reciba tratamiento inmunosupresor.	Trabajadores que tienen una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que le impiden el desarrollo pleno y efectivo en la sociedad.
¿Cómo debe acreditar el trabajador su situación especial?	No se ha establecido formalidad alguna. El empleador deberá contar con información fehaciente que no infrinja el deber de confidencialidad asociado a la toma de exámenes médicos ocupacionales.	La condición de discapacidad se acredita a través del: (i) certificado de discapacidad, (ii) la Resolución de Presidencia de inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, (iii) el carné de inscripción en el mismo, o (iv) el certificado médico o informe médico emitido por un profesional médico de la especialidad que corresponda o médico general en caso de deficiencias evidentes que configuren discapacidad.
¿Qué aspectos se deben considerar en la ejecución del trabajo remoto?	El trabajo remoto se ejecuta con la sola comunicación del empleador. No requiere aceptación del trabajador.	El trabajo remoto debe ejecutarse de común acuerdo con el trabajador con discapacidad.

<p>¿Si las labores realizadas son incompatibles con el trabajo remoto?</p>	<p>El empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, durante la emergencia sanitaria.</p>	<p>El empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, durante la emergencia sanitaria. La compensación no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares. También aplicará la licencia con goce de haber compensable si no existe acuerdo para el trabajo remoto.</p>
<p>¿Es posible adoptar otras medidas (vacaciones, reducción de remuneraciones y/o jornada, etc.)?</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí, teniendo en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad.</p>
<p>¿Es posible incluirlos en la medida de suspensión perfecta?</p>	<p>La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores del grupo de riesgo, a quienes se protege especialmente.</p>	<p>La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad, a quienes se protege especialmente.</p>

Las medidas reguladas para los trabajadores con discapacidad alcanzan a los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo 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. Para acreditar la relación de cuidado el trabajador debe presentar una declaración jurada, la cual está sujeta a fiscalización posterior.

Cristina Oviedo

Consejera
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Asociado
bar@prcp.com.pe

