

## Principales implicancias laborales derivadas de la ampliación de la Emergencia Sanitaria Nacional

Con fecha 14 de agosto de 2021, se publicó el Decreto Supremo N° 25-2021-SA, Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria Nacional (en adelante, “ESN”), declarada por Decreto Supremo N° 8-2020-SA, por un plazo de 180 días calendario, a partir del 3 de setiembre de 2021.

Las principales implicancias laborales de la prórroga de la ESN son las siguientes:

Aspecto	Detalle
<b>Suspensión perfecta de labores</b>	Se amplía la duración de la suspensión perfecta de labores, así como la posibilidad de recurrir a esta medida. La suspensión perfecta debe concluir – como máximo – durante los 30 días calendario siguientes al término de la emergencia sanitaria.
<b>Trabajadores con discapacidad o que tengan bajo su cuidado a persona con discapacidad diagnosticada con COVID-19 o que pertenezca al grupo de riesgo</b>	Mantienen el acceso al trabajo de remoto, de común acuerdo con el empleador. Si el trabajo remoto no es compatible, se otorga una licencia con goce de haber compensable. Cualquier otra medida se adopta teniendo en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad.
<b>Personal bajo modalidades formativas que pertenece al grupo de riesgo</b>	Mantienen el derecho a gozar de sus subvenciones, en caso no sea posible la aplicación del trabajo remoto.
<b>Trabajadores a cargo del cuidado de familiares directos diagnosticados con COVID-19 o que son del grupo de riesgo</b>	Si el familiar que está a cargo del trabajador no se encuentra hospitalizado, el trabajador tiene derecho a que se le otorguen facilidades laborales (licencia con goce de haber, reducción de jornada, reorganización de horarios, permisos, etc.).

Aspecto	Detalle
<b>Modificación de turnos de trabajo</b>	El empleador continúa autorizado a modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio.
<b>Exámenes médicos ocupacionales</b>	<p>Se mantiene la suspensión de la realización de exámenes médicos pre ocupacionales en las actividades de alto riesgo, con excepción de aquellas situaciones en las que los trabajadores no cuentan con un examen médico ocupacional realizado en el último año por un servicio médico ocupacional autorizado.</p> <p>También se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de los que hubieran vencido o estén por vencer.</p>
<b>Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Si durante la Emergencia Sanitaria no resulta posible la organización del proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mandato vigente se prorroga automáticamente hasta el término de la ESN.
<b>Capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<p>Se mantiene la obligatoriedad de capacitar de forma presencial únicamente al momento de la contratación y cuando se produzcan cambios en la función, puestos de trabajo o tipología o actividad realizada por el trabajador.</p> <p>Las capacitaciones del Plan de Capacitaciones se realizan de forma virtual, haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.</p>
<b>Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<p>Se mantiene la suspensión de la obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Culminada la ESN, el empleador tiene la obligación de realizar las auditorías señaladas dentro de los 90 días calendario siguientes al término de esta.</p>
<b>Cierre temporal como medida cautelar</b>	El inspector debidamente acreditado está facultado para imponer la medida cautelar de cierre del área o establecimiento en caso se verifique que el empleador dispuso, exigió o permitió el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre permitida de realizar.

**Cristina Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian Ávalos**

Asociado Principal  
bar@prcp.com.pe

**Martín Ruggiero**

Asociado Principal  
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS  
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG