

Implicancias laborales derivadas de la ampliación de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional

Con fecha 22 de enero de 2022, se publicó el Decreto Supremo 3-2022-SA, Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria (“ES”), declarada por Decreto Supremo 8-2020-SA, hasta por un plazo de 180 días calendario a partir del 2 de marzo de 2022.

Las principales implicancias laborales de la prórroga de la ES para los empleadores son las siguientes:

Tema	Detalle
Trabajadores con discapacidad o que tengan bajo su cuidado a persona con discapacidad diagnosticada con COVID-19 o que pertenezca al grupo de riesgo	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.
Personal bajo modalidades formativas que pertenece al grupo de riesgo	Mantienen el derecho a gozar de sus subvenciones, en caso no sea posible la aplicación del trabajo remoto.
Trabajadores a cargo del cuidado de familiares directos diagnosticados con COVID-19 o que son del grupo de riesgo	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.).
Modificación de turnos de trabajo	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.
Exámenes médicos ocupacionales	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.

	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.
Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	Si durante la ES 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 ES.
Capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	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. Las capacitaciones del Plan de Capacitaciones se realizan de forma virtual, haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.
Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se mantiene la suspensión de la obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Culminada la ES, el empleador tiene la obligación de realizar las auditorías señaladas dentro de los 90 días calendario siguientes al término de esta.
Cierre temporal como medida cautelar	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

Socio
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG