

ALERTA LABORAL



Consideraciones para el retorno al trabajo presencial en el marco de la Covid-19



Estimados:

EBS Abogados ha elaborado la presente alerta con las principales disposiciones laborales que se deben tomar en cuenta para un adecuado regreso al trabajo presencial en el contexto de la pandemia a causa de la Covid-19.

Estas medidas se encuentran reguladas en los siguientes dispositivos:

- D.U. N° 026-2020
- Ley N° 30036
- D.S. N° 009-2015-TR
- R.M. N° 972-2020/MINSA

1. Trabajo a distancia

Actualmente, las principales modalidades de trabajo a distancia en el Perú son las siguientes:

Trabajo Remoto

Surge en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria, a partir de la emisión del D.U. N° 026-2020, por lo que tiene un carácter temporal y puede ser implementada de forma unilateral por el empleador. En esta modalidad (en la cual se recurre a medios telemáticos), el empleador no se encuentra obligado a compensar al trabajador por el uso de sus equipos y recursos.

Teletrabajo

Modalidad regulada por la Ley N° 30036 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Es fruto del acuerdo entre empleador y trabajador y se privilegia el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. A diferencia del trabajo remoto, el empleador sí debe compensar a sus trabajadores cuando ellos hagan uso de sus propios equipos y recursos.

Si bien, debido a la pandemia la mayoría de los empleadores ha tenido que recurrir a estas modalidades, de forma progresiva se espera el retorno al trabajo presencial conforme vayan flexibilizándose las medidas de prevención y control de la Covid-19. Para ello, como veremos a continuación, existen ciertas obligaciones a considerar.

2. Obligaciones del empleador para la realización del trabajo presencial

Previamente al retorno al trabajo presencial, es indispensable que el empleador elabore plan de vigilancia conforme a los lineamientos previstos en la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA. Estos lineamientos son:

- Limpieza y desinfección de los centros de trabajo.
- Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo.
- Lavado y desinfección de manos obligatorio.
- Limpieza y desinfección de los centros de trabajo.
- Medidas preventivas de aplicación colectiva.
- Medidas de protección personal.
- Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto de la Covid-19.

3. Consideraciones para la reincorporación de trabajadores

Asimismo, en aras de prevenir los contagios, un trabajador podrá reincorporarse o no a sus labores, conforme a la siguiente clasificación:

CASO NEGATIVO:

El trabajador que estuvo en aislamiento y no presentó sintomatología, además de no ser un caso sospechoso o confirmado, puede regresar automáticamente al centro de trabajo.

CASO SOSPECHOSO:

Aquel trabajador que haya estado en contacto directo con un caso sospechoso o confirmado de Covid-19 deberá aislarse y hacerse el seguimiento médico respectivo hasta que se le de el alta epidemiológica antes de volver al trabajo.

CASO CONFIRMADO:

Se deberá esperar 14 días desde empezado los síntomas para dar el alta al trabajador. Este lapso puede extenderse según evaluación médica. Para casos moderados o graves, el alta médica la establecerá el médico tratante. Todo personal reincorporado debe ser evaluado sobre su salud.

4. Limitaciones para el retorno al trabajo presencial

Trabajadores de riesgo por edad o por factores clínicos:

Es posible que los trabajadores de riesgo presten sus labores de forma presencial, debiendo tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

Información clínica debe ser valorada por un médico

El médico realizará una evaluación previa para determinar su aptitud

En caso de que el informe médico señale que un trabajador no está apto para el retorno al trabajo presencial, deberá continuar prestando servicios a distancia.

Si bien a través del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM se estableció que las personas comprendidas dentro del grupo de riesgo podían suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria para trabajar de forma presencial, dicho dispositivo fue derogado expresamente por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM. Así lo ha señalado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Informe N° 0071-2021-MTPE/2/15.²¹

Mujeres gestantes y madres lactantes:

- Las mujeres gestantes pueden solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante. En ese caso, el empleador puede asignar labores que no generen un riesgo para la trabajadora ni para el embrión y el feto.
- Se aplicará de forma obligatoria el trabajo remoto a las mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado por el Gobierno.
- Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asignará a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

5. Recomendaciones

1

Si todavía es necesario que la actividad se realice a distancia, incluir una cláusula que indique la posibilidad del retorno al trabajo. Esto debe estar sujeto a una planificación en función de determinadas fases (de un nivel mínimo a un nivel normal) y bajo criterios flexibles en orden a la evolución de las medidas de emergencia sanitaria.

2

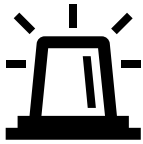
Establecer formas de trabajo semipresencial para que el retorno al trabajo sea progresivo. De ese modo, se dispondrá de un periodo de readaptación a favor de los trabajadores. Además, se recomienda implementar horarios

¹ Sin perjuicio de ello, recomendamos que igual el trabajador suscriba una Declaración Jurada de asunción voluntaria de responsabilidad, para prevenir cualquier situación de riesgo.

de trabajo escalonados, días alternos de trabajo y mecanismos de rotación de trabajo para evitar aglomeración de personas.

3

Establecer políticas y procedimientos sobre el número de personas trabajadoras y visitantes en el lugar de trabajo, previa identificación del personal crítico que asistirá a los lugares de trabajo durante las primeras fases del proceso de reapertura.



Es importante señalar que estas reglas también aplican para aquellos trabajadores que se encuentren con licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior o en suspensión perfecta de labores.

En caso necesiten información adicional sobre el particular, pueden contactarse con David Bravo Sheen (dbravosh@ebsabogados.com), Luis Valderrama Valderrama (lvalderrama@ebsabogados.com), Sofía Urbina Llacsá (surbina@ebsabogados.com), Alejandro Pedemonte Díaz (apedemonte@ebsabogados.com) o Fabrizio Mosquera Basa (fmosquera@ebsabogados.com)