

Empresas aún son multadas por no prevenir contagios de COVID, pese a fin de la emergencia

Especialistas comentan reciente resolución del Tribunal de la Sunafil.



La emergencia sanitaria frente al COVID concluyó en mayo.

Síguenos en Google News 

José Carlos Reyes Leyva

jose.reyes@diariogestion.com.pe

Lima, 01/11/2023 07:05 p. m.

Si bien desde mayo de este año el [Ministerio de Salud \(Minsa\)](#) dispuso el fin del estado de emergencia sanitaria debido al [COVID-19](#), lo cual tuvo algunas implicancias en materia laboral, no todas las obligaciones de parte de los empleadores para evitar contagios han quedado sin efecto.

En septiembre pasado una resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la [Sunafil](#) declaró infundada la apelación presentada por una empresa y mantuvo la [multa](#) impuesta por no aplicar medidas de prevención de contagios de [COVID-19](#).

El proceso sancionador inició tras la denuncia de un trabajador de haber sido contagiado de **COVID-19** en su centro de labores, tras coincidir con un compañero que ya tenía síntomas de COVID-19. A pesar de que el primer posible caso de [COVID-19](#) fue reportado al empleador, no se tomó ninguna medida y continuó laborando con su compañero, hasta que este empezó también a desarrollar síntomas.

“Los contagios por COVID-19 se generaron a consecuencia de la falta de adopción de medidas de seguridad, al no adoptar las acciones necesarias para aislar al primer trabajador que reportó el primer caso de contagio”, señala uno de los considerandos de la resolución del TFL de la [Sunafil](#) (Resolución N° 915-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

LEA TAMBIÉN: [Trabajadores fallecidos por Covid-19: ¿familiares pueden reclamar una indemnización?](#)

Al respecto, el abogado laboralista del estudio Payet, Brian Ávalos, refirió que si bien el periodo de emergencia sanitaria frente al **COVID-19** ha concluido, se mantiene la obligación de las empresas de prevenir contagios en los centros de labores.

Ello se convierte en una recomendación general a las empresas para evitar [multas](#) de [Sunafil](#), frente a futuros casos similares, sostuvo el especialista.

“El Tribunal de [Sunafil](#) dice que la empresa no tomó acciones para evitar los contagios. Si bien es materialmente imposible demostrar que un contagio se da en el centro de labores, la empresa debe hacer lo mínimo indispensable para evitar el contagio. La empresa debió retirar al trabajador del centro de labores”, subrayó Ávalos.

LEA TAMBIÉN: [Minsa dará de baja más 34,000 vacunas bivalentes por riesgo de salud: ¿qué pasó?](#)

En ello coincidió el abogado laboralista Omar Díaz, socio del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas. Explicó que si bien desde mayo, con el fin de la emergencia sanitaria, algunas exigencias como el uso de **mascarillas** en los centros de labores quedaron sin efecto; otras no.

Y este es el caso del ‘protocolo para la vigilancia, prevención y control del [COVID-19](#) en el trabajo’, el cual no está asociado al periodo de emergencia sanitaria. “Para la Sunafil, hasta que no haya una resolución expresa que derogue esta norma, el protocolo seguirá siendo una obligación fiscalizable”, subrayó Díaz.

“Todavía hay que prestarle atención al mecanismo de seguimiento de casos sospechosos de COVID-19, y las medidas a tomar cuando alguien reporta sintomatología. Como ya no estamos en la fase crítica del COVID, muchos empleadores lo pasan por alto”, sostuvo.

Agregó que los días de descanso laboral de un trabajador con [COVID-19](#) serán determinados por el médico ocupacional. En caso de tener síntomas leves, una opción sería laborar vía trabajo remoto, siempre que resulte viable.

“Hay una posibilidad alta de que Sunafil siga haciendo [fiscalizaciones](#) de este tipo, hasta que no haya una resolución que deje sin efecto ese protocolo, pues si bien ha pasado la emergencia, el [COVID-19](#) sigue siendo un riesgo”, anotó Díaz.

PUBLICIDAD

Últimas Noticias



Harvard Business Review: ¿Por qué no consiguen que lo contraten?



Staffing de perfiles TI, la tendencia de contratación más demandada por...



Harvard Business Review: por qué glorificamos el exceso de trabajo y nos...



Bienestar laboral: cuatro consejos para promover la salud mental en el trabajo