Lexl@boral

COVID-19

Q&A: disposiciones y medidas laborales a tener en cuenta a propósito de la reducción del tiempo de aislamiento y cuarentena por COVID-19 en Lima Metropolitana y Callao

Con fecha 14 de enero de 2022, fue publicada la Resolución Ministerial N° 10-2022-MINSA, la misma que redujo el tiempo de aislamiento y cuarentena por COVID-19 en Lima Metropolitana y Callao.

En este escenario, resulta pertinente recordar ciertas disposiciones, pautas y lineamientos que deben tener en consideración los empleadores respecto a la prestación de servicios de sus trabajadores en el marco de la pandemia derivada de la COVID-19.

En el siguiente Q&A, analizamos algunas de las principales medidas a observar:

1 ¿Qué se debe entender por aislamiento en el ámbito comunitario? ¿Qué debe tener en cuenta el empleador si durante sus acciones de prevención identifica a trabajadores como casos sospechosos, probables o confirmados de COVID-19?

Conforme a lo previsto en la Resolución Ministerial N° 10-2020-MINSA, el **aislamiento en el ámbito comunitario** se refiere al procedimiento por el cual una persona considerada como caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19 y que no requiera hospitalización se le indica aislamiento por un lapso de 14 días.

Para el caso de Lima Metropolitana y Callao, así como en aquellos lugares con predominio de variantes de baja virulencia, a los pacientes sintomáticos se les restringe el desplazamiento por un lapso de 10 días, contados a partir de la fecha de inicio de síntoma. Para el caso de asintomáticos, el aislamiento se mantiene hasta 10 días transcurridos desde la fecha que se tomó la muestra para PCR o prueba de antígeno.

2 ¿Qué se debe entender por cuarentena? ¿Qué debe tener en cuenta el empleador si durante sus labores de prevención identifica a trabajadores que se han encontrado expuestos a un caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19?

La **cuarentena** involucra el procedimiento por el cual se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda a la persona expuesta a un caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19 por un lapso de 14 días a partir del último día de exposición con el caso, independientemente del resultado de las pruebas de laboratorio.

Para el caso de Lima Metropolitana y Callao, así como en aquellos lugares con predominio de variantes de baja virulencia, se restringe el desplazamiento fuera de su vivienda a la persona expuesta a un caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19 por un lapso de 10 días contados a partir del último día de exposición con el caso. Sin embargo, el plazo podría acortarse a 7 días si hay una prueba molecular negativa, realizada a partir del día 5 posterior al último día de contacto.

3 **¿El trabajador en aislamiento o cuarentena tiene derecho a recibir descanso médico o un certificado de incapacidad temporal?**

Sí; ante un caso sospechoso y probable de COVID-19, el establecimiento de salud o el empleador procede a otorgar el certificado médico o certificado de incapacidad temporal, por el tiempo considerado para el aislamiento y/o cuarentena, para proteger y resguardar la salud e integridad del trabajador.

4 **¿El empleador puede requerirle a su colaborador someterse a una prueba molecular con la finalidad de acortar el plazo de la cuarentena?**

Sí, en virtud de su facultad de dirección y en atención al Principio de Prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta línea, cabe recordar que las pruebas de tamizaje requeridas al personal no deben generar un costo o retención salarial de ningún tipo, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5 **¿Cuál es el tipo de prueba que permite acreditar la confirmación de un caso positivo de COVID-19?**

De conformidad con la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 (Directiva), un caso de positivo de COVID-19 se puede confirmar mediante una prueba molecular (PCR) o a través de una prueba de antígenos.

6 **¿Qué acciones específicas debe realizar el empleador para implementar el regreso progresivo de sus trabajadores al trabajo presencial en el contexto de la pandemia por COVID-19?**

La Directiva y, en particular, su Anexo 8, establecen que el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo de cada empleador debe seguir el siguiente procedimiento para todos los trabajadores:

1. Identificar los puestos de trabajo con asistencia presencial imprescindible
2. Acondicionamiento de infraestructura
3. Garantizar distanciamiento seguro en los puestos de trabajo
4. Implementar medidas de protección colectiva
5. Establecer controles de riesgo, distanciamiento y ventilación
6. Garantizar y proveer de Equipos de Protección Personal (EPP)
7. Vigilancia de salud del trabajador permanente
8. Monitorear los factores de riesgo psicosocial
9. Evaluar la necesidad del retorno de los trabajadores de grupos de riesgo, según el nivel de alerta

7 **¿El personal que no cuenta con esquema completo de vacunación puede prestar servicios de forma presencial?**

No; toda persona que realice actividad laboral presencial deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.

En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto.

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral.

8 **¿Las empresas se encuentran obligadas a actualizar su Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo (Plan) debidamente registrado o puesto en conocimiento de la autoridad sanitaria?**

Sí; de acuerdo a lo previsto en la Directiva, el Plan debe adecuarse a las disposiciones contenidas en dicho dispositivo normativo y actualizarse de acuerdo con los riesgos, ajustes y nuevas medidas que se implementen en el centro de trabajo del empleador.

9 **¿El empleador que no cumple con las disposiciones laborales para prevenir la propagación del COVID-19 puede ser objeto de multas administrativas?**

Sí; el Decreto Supremo N° 19-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo establece diversos supuestos que constituyen infracciones administrativas muy graves en materia de cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19.

La multa a imponer podría ascender hasta 52.53 UIT, es decir, S/ 241,592.00.

Cristina Oviedo
Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos
Socio
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero
Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe