

Tercera ola: ausentismo y descanso médico

OPINIÓN



CRISTINA OVIEDO

Socia del área laboral del estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez

Ante el avance de la tercera ola de la covid-19 en nuestro país que ha conllevado a que en los últimos días los contagios se tripliquen, situación que posible-

mente se agrave en las siguientes semanas, las empresas tienen una serie de retos que enfrentar con relación al ausentismo laboral y el otorgamiento de descansos médicos. Los mismos que se dificultan con la existencia de vacíos legales, normas dispersas y que, en algunos casos, han quedado desfasadas ante las nuevas variantes de la covid-19 con menos carga viral que, en muchos casos, no incapacitan a los trabajadores.

En efecto, la pandemia ha obligado a la Administración Pública a flexibilizar y agilizar ciertos procedimientos, así como a emitir normas específicas para situaciones vinculadas con la covid-19, como por ejemplo, la disposición contenida en la Directiva Ad-

ministrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 que señala que durante la emergencia sanitaria, la cual está vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, ante un caso sospechoso, el empleador está facultado a otorgar el certificado médico, con indicación firmada por el médico tratante, médico ocupacional o médico a cargo de la vigilancia de la salud, por el tiempo considerado para el aislamiento o cuarentena, para proteger y resguardar la salud del trabajador.

No obstante, en la realidad la gran mayoría de casos no se presentan de dicho modo y, más aún, hay muchas empresas que a la fecha no cuentan con un médico ocupacional o a cargo de la vigilancia de los trabajadores,

pese a estar obligadas a ello; lo que dificulta, por ejemplo, a los trabajadores que cuentan con prueba confirmatoria realizada en un laboratorio privado, pero que no han recibido atención médica por presentar una sintomatología leve, a obtener el respectivo certificado médico que justifique sus inasistencias dentro del plazo legal (72 horas hábiles). En estos casos la prueba de laboratorio debería ser suficiente, como ocurrió en el caso del subsidio excepcional de incapacidad temporal para trabajadores diagnosticados con covid-19 con una remuneración mensual de hasta S/ 2,400.

Asimismo, con la variante ómicron, muchos trabajadores vacunados no presentan síntoma alguno, en estos casos: ¿es necesario que se emita un descanso médico? Si la respuesta es “no” porque los trabajadores no se encuentran incapacitados para

realizar sus labores por motivos de salud, se debe tener presente que, según la norma del trabajo remoto, esta modalidad no puede ser aplicada a los trabajadores confirmados con la covid-19 (así sean asintomáticos). Por lo tanto, a la fecha, así se trate de un trabajador completamente asintomático y el médico ocupacional confirme que no está incapacitado para realizar sus labores, no podría trabajar remotamente y, mucho menos, de manera presencial.

Atendiendo a lo señalado, es urgente la emisión de una norma que regule de manera específica el otorgamiento de descansos médicos vinculados con la covid-19, considerando las nuevas variantes de este virus con menos carga viral, así como la revisión de las normas dadas durante la emergencia sanitaria para adecuarlas al contexto actual.