

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



CLAVES PARA LA GESTIÓN DE INASISTENCIAS LABORALES POR MOTIVOS DE SALUD

Carácter contraprestativo de la remuneración

Regla general



- Carácter contraprestativo de la remuneración

Excepciones



- Licencia por maternidad
- Descanso vacacional
- Licencia por paternidad
- Licencia sindical
- **Enfermedad y accidente debidamente comprobado**



Inasistencias por salud y los descansos médicos

¿Qué sucede si el trabajador no justifica?

Descuento proporcional de la remuneración

Falta grave:

1. Ausencia injustificada (por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario o más de 15 en un periodo de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso)
2. Abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos.

¿Qué sucede si el trabajador cumple con justificar?

Garantiza la continuidad de sus ingresos superado los 20 días de descansos médicos remunerados

No aplica sanciones



Inasistencias por salud y los descansos médicos

¿Cómo se
justifica?



Descanso Médico Particular

Emitido por el centro de salud privado. Requiere el trámite de validación a fin de que EsSalud otorgue el CITT.

Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT

Documento oficial emitido por EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad) y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo.

CITT Digital Cero Trámite

Es el documento oficial por el cual se hace constar el tipo de contingencia y la duración del periodo de Incapacidad Temporal para el trabajo.

Es expedido por el profesional de salud autorizado de la IPRESS, que no pertenece a la red de EsSalud, pero que ha firmado un convenio de cooperación interinstitucional.

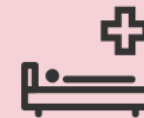
El asegurado tendrá el certificado apenas termine la atención que le brindaron. Puede ser visualizado en las diferentes plataformas virtuales “EsSalud Miconsulta”, “Plataforma Viva”, “Consulta tu CITT”. El CITT Cero Trámite es 100 % digital.



Inasistencias por salud y los descansos médicos

Descanso médico tiene doble función:

- Cómputo de días de cara a determinar subsidio por incapacidad
- Justificar inasistencia: **¿se puede exigir al trabajador que solo presente CITT para justificar la inasistencia?**



Se debe controlar descansos médicos (entrega oportuna).



Verificar que trabajadores sigan prescripciones de reposo y la veracidad de los diagnósticos médicos (visitas inopinadas)



Auditorias esporádicas en caso de que presenten descanso médicos reiterados.



Sancionar situaciones de evidente abandono de tratamientos (el sustento de esta potestad debe estar en RIT/ RISST)



Inasistencias por temas de salud y subsidios



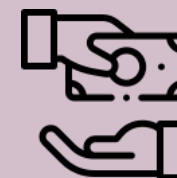
20 PRIMEROS DÍAS
DE INCAPACIDAD AL AÑO



EL EMPLEADOR PAGA LA
REMUNERACIÓN



A PARTIR DEL DÍA 21 DE
INCAPACIDAD EN EL AÑO



EL EMPLEADOR PAGA EL
SUBSIDIO HASTA 11
MESES Y 10 DÍAS



Subsidios: situaciones especiales

Continuidad de pago de remuneración	Continuidad del subsidio	Incapacidad durante vacaciones	Incapacidad durante la ejecución de una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber
<p>Si al 31 de diciembre el empleador se encuentra pagando la remuneración de los 20 primeros días de incapacidad temporal en ese año, seguirá abonando la remuneración hasta que sea dado de alta o hasta que se cumplan los 20 primeros día del siguiente año.</p>	<p>Si al 31 de diciembre el asegurado estuviera subsidiado por EsSalud y la incapacidad temporal continuase, se seguirá abonando el subsidio hasta ser dado de alta o hasta el vencimiento del plazo máximo.</p>	<p>Si el empleador ya hubiese asumido los primeros 20 días, tendrá derecho al subsidio de incapacidad temporal a partir del día siguiente que termina el período vacacional, siempre y cuando prosiga la incapacidad</p>	<p>Si el empleador ya ha asumido los primeros 20 días, tendrá derecho al subsidio de incapacidad temporal, a partir del día siguiente en que termina su sanción disciplinaria, siempre y cuando prosiga la incapacidad temporal</p>



Subsidios: declaración y registro en la Plame

Remuneración	Subsidio
Afecto a EsSalud y aportes a la seguridad social (AFP/ONP).	Prestación social no afecto a EsSalud, ONP, IR 5ta categoría y de cargo del Estado – EsSalud, pero lo paga la empresa a través de planilla con cargo a reembolso.

Declaración de días subsidiados	Declaración de monto subsidiado
Primeros 20 días: S.I Enfermedad o accidente Día 21: Incapacidad temporal (subsidiado)	Remuneración mensual. Se excluye gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad y otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones.



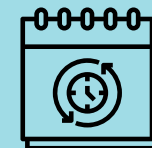
Errores frecuentes



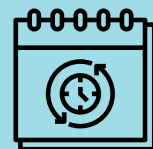
Empresa morosa



Declaración incorrecta en la Plame



Solicitud extemporánea



Superado el tiempo máximo subsidiado



Trabajador realizó labor remunerada en días subsidiados



Trabajador no cuenta con derecho a cobertura



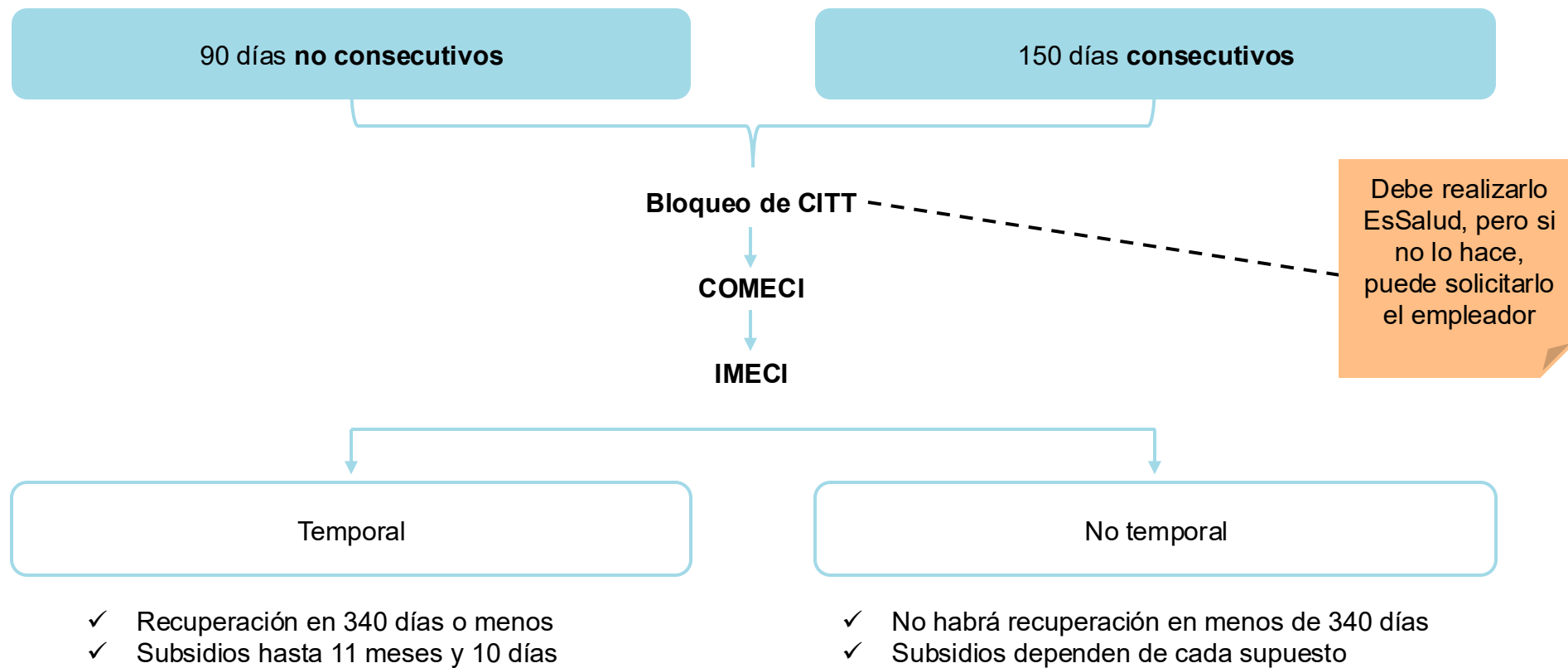
**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



INCAPACIDADES PROLONGADAS

Incapacidades prolongadas

¿Cuándo estamos frente a una incapacidad prolongada?

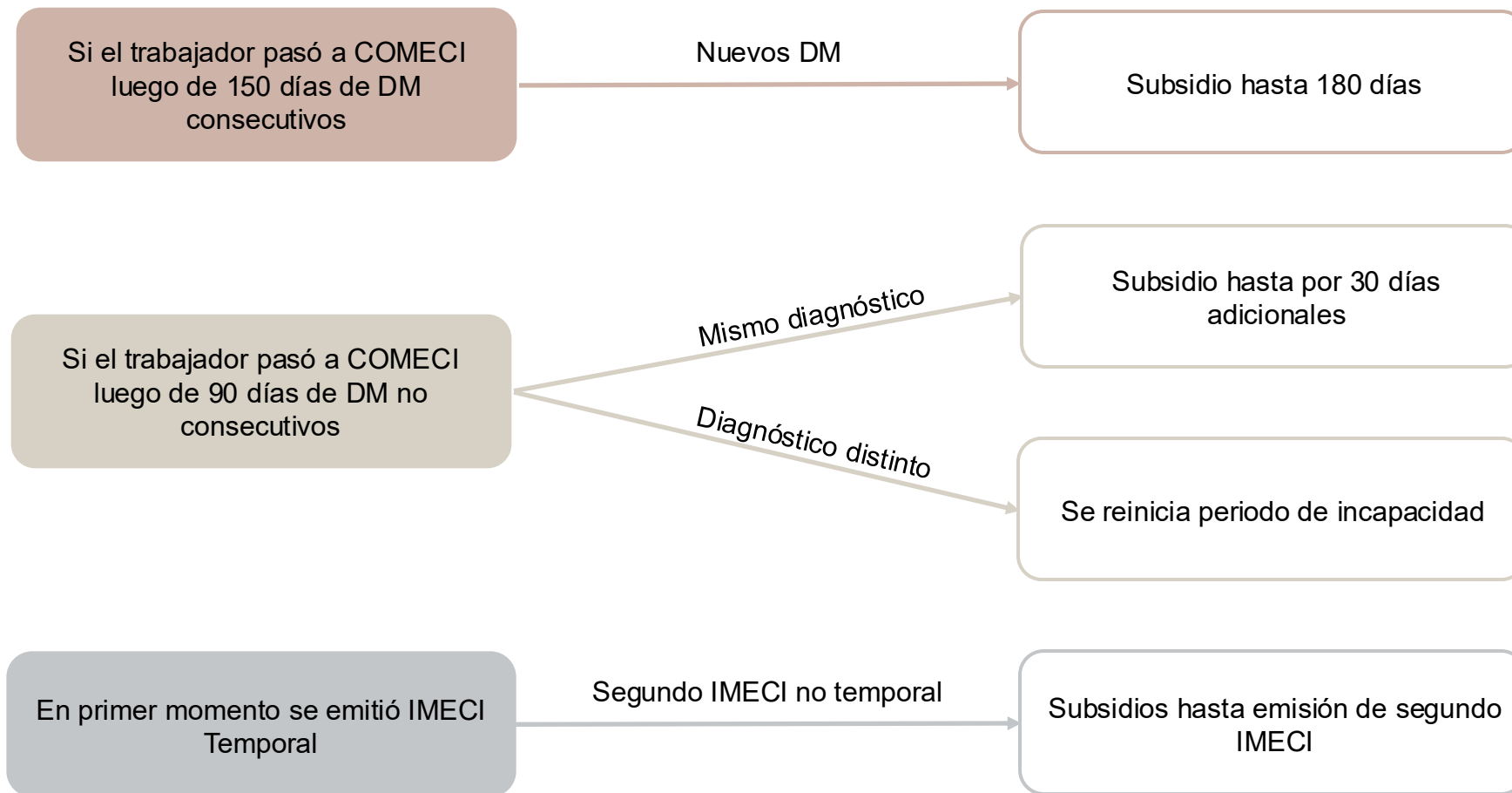


! La calificación del IMECI no tiene valor laboral ni pensionario, solo determina el periodo a subsidiar



Incapacidades prolongadas

IMECI no temporal: ¿qué sigue?



Incapacidades prolongadas

¿Qué ocurre luego de haber alcanzado el periodo máximo subsidiado?

1

Si el trabajador no tiene más DM o tiene alta médica

- ✓ Trabajador debe presentarse al centro de trabajo.
- ✓ Empleador debe gestionar EMO para su reincorporación.

2

Si el trabajador continúa con DM

- ✓ Inicio de licencia sin goce de haber.
- ✓ Se mantiene la obligación del trabajador de justificar sus inasistencias.



Los subsidios que se paguen luego de alcanzado el periodo máximo no serán reembolsados por EsSalud



Empleador puede sancionar a trabajadores que no cumplan con someterse al EMO o que no justifiquen debidamente sus inasistencias.



Incapacidades prolongadas

Examen Médico Ocupacional (EMO)



Son las evaluaciones que determinan la aptitud del trabajador en relación con el puesto de trabajo de su ejercicio. Es el médico ocupacional quien determina la metodología y la técnica que se requiere para las evaluaciones médico-ocupacionales de acuerdo con el tipo de exposición de cada cargo.

Evaluación médico pre-ocupacional	Evaluación médico ocupacional periódico	Evaluación médico ocupacional de retiro	Otras evaluaciones médico ocupacionales
<p>Se realiza al trabajador antes de su ingreso al puesto de trabajo. Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso y su aptitud al puesto de trabajo.</p>	<p>Se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones del estado de salud del trabajador que se asocian al puesto de trabajo. Se actualizan restricciones o diagnósticos previos.</p>	<p>Se realiza al término de la relación laboral y permite identificar el estado de salud del trabajador al término del contrato de trabajo</p>	<p><u>Por cambios de ocupación o puesto de trabajo:</u> Se realiza al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y/o de puesto de trabajo, funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo.</p> <p><u>Por reincorporación laboral:</u> Se realiza de manera posterior a incapacidad temporal prolongada.</p>



Incapacidades prolongadas

Resultados del EMO



APTO

Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el ejercicio de su labor.

Trabajador debe reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo.



APTO CON RESTRICCIONES

Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías o condiciones pre patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones. Para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidas en programadas de vigilancia específicas.

Trabajador se incorpora inmediatamente y realiza labores con precauciones.



NO APTO

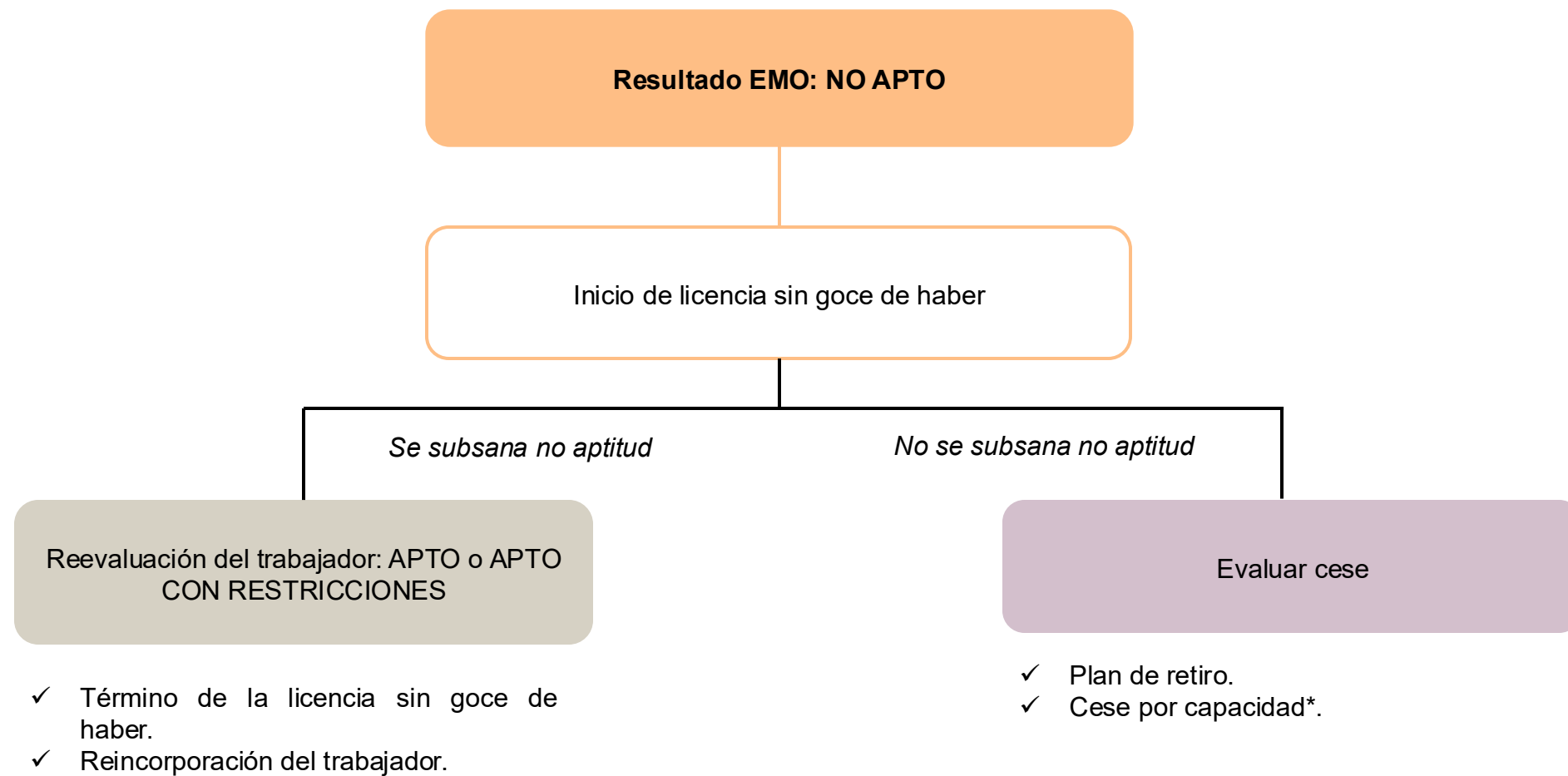
Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible laborar.

Trabajador no puede realizar ninguna labor.



Incapacidades prolongadas

¿Qué hacer con los trabajadores calificados como no aptos?



Incapacidades prolongadas

¿Qué sucede si le asigno labores a un trabajador calificado como NO APTO o erróneamente calificado como apto?



Deterioro de la salud del trabajador

Puede ser atribuido al empleador



Multa de SUNAFIL

Por incumplir con el deber de prevención y por asignar a trabajadores en puestos incompatibles con su salud



Responsabilidad por daños y perjuicios

Si se acredita nexo causal entre el daño ocasionado a la salud y las labores asignadas por el empleador



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



RECOMENDACIONES

Recomendaciones

1

Realizar EMO conforme a ley.

EMO determina el estado de salud antes de iniciar labores y al término de contrato.

2

Mantener actualizado el IPERC.

Permite identificar y prevenir lesiones y accidentes.

3

Implementar una política de descansos médicos y subsidios.

Establecer pasos, obligaciones y plazos para justificar inasistencias por temas médicos.



Recomendaciones

4

Modificar el RIT.

El RIT debe contener las obligaciones relacionadas a la justificación de inasistencias y entrega de descansos médicos y/o CITTTS.

5

Autorización para descontar subsidios no reembolsados.

Trabajadores deben conocer que los subsidios que no sean reembolsados por sus propios incumplimientos serán descontados.

6

Realizar visitas inopinadas del área médica.

Para validar que los trabajadores cumplan con los descansos correspondientes.





Ángela Escobar
Asociada
aeh@prcp.com.pe



Anita Solano
Asociada
asu@prcp.com.pe

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T:511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

