

## Subsidio excepcional por COVID 19 (20 primeros días de enfermedad)

Por Dra. Irina Valverde del Águila

### **Subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19**

Como es de conocimiento de las empresas, el inc. a.3) del art. 12° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (en adelante LMSSS), establece la obligación de las empresas de asumir los 20 primeros días de enfermedad al año, es decir que durante esos días el empleador continúa obligado al pago de la remuneración. En este contexto, si un trabajador es diagnosticado con COVID-19, la empresa asumiría los 20 primeros de enfermedad como con cualquier enfermedad, si es que fueran los primeros días que se enferma en el año, caso contrario entraría a ser subsidiado por el ESSALUD, siempre y cuando se cumpla con las condiciones para tener derecho al subsidio como contar con 3 meses de aportación consecutivos o con 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia (enfermedad). En caso de accidente basta que exista afiliación. Cabe precisar que las condiciones pueden variar de acuerdo con el régimen laboral (pesqueros o agrarios).

Sin perjuicio de lo señalado, mediante D.U. N° 026-2020 de fecha 15 de marzo de 2020, se estableció excepcionalmente, que ESSALUD, asumiría los primeros 20 días de incapacidad por COVID-19 de los trabajadores (en adelante Subsidio excepcional por COVID-19), cuya remuneración mensual sea de hasta S/ 2,400 soles (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), y que hayan sido diagnosticados con COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud.

### **Condiciones para su otorgamiento**

De acuerdo a lo señalado en la Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020, para el otorgamiento del subsidio excepcional por COVID-19, se debe cumplir de manera conjunta con las siguientes condiciones:

- a. Ser trabajador dependiente, reconocido como asegurado titular activo de EsSalud a la fecha de inicio de la incapacidad ocasionada por la enfermedad del COVID-19.
- b. Tener la condición de paciente diagnosticado con la enfermedad del COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud y validada por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud.
- c. Percibir una remuneración mensual no mayor a S/ 2 400,00.

- Sobre la primera condición la pregunta que no hacemos es que significa ¿Ser un asegurado titular activo de ESSALUD?

Para dar respuesta a esta primera interrogante y basándonos en las normas de Seguridad Social y Prestaciones Económicas, encontramos la definición de “Asegurado” estableciéndose que son *“asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes”*, y la de “Afiliados regulares” quienes son los *“Trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativa de trabajadores, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad a la cual se encuentren sujetos”* (Ambas definiciones las encontramos en los art. 3 de la LMSSS y el art. 3 del D.S. N° 013-2019-TR, Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790).

En este sentido, entendemos que cuando la norma hace la referencia al “Asegurado titular activo de ESSALUD” es para referirse al Trabajador como Afiliado regular a ESSALUD (como titular) que se encuentre activo, es decir un trabajador con relación laboral vigente (trabajando) y afiliado al ESSALUD, por ello no aplicaría a trabajadores que se encuentren con algún supuesto de suspensión de la relación laboral como vacaciones, suspensión perfecta bajo los alcances del D.U. 038-2020, licencia sin o con goce de haber (compensable o no) u otros supuestos de suspensión sea perfecta o imperfecta (es decir sin pago o con pago) . Esto último, teniendo en cuenta que el cese del vínculo laboral del asegurado genera justamente que se cumpla la condición de “asegurado regular activo” de acuerdo con lo señalado en el art. 39 del D.S. N° 009-97-SA, Reglamento de la LMSS.

Toda esta reflexión, sobre la referencia a la norma, la realizamos en vista de que justamente el ser “Asegurado Titular activo en ESSALUD” es una de las condiciones para el otorgamiento del subsidio excepcional por COVID-19, es decir ser trabajador activo afiliado al Essalud. Como podemos observar la norma no exige “aportaciones mínimas” para acceder al subsidio, por lo que no podría negarse el subsidio por no contar con aportes mínimo.

- Sobre la segunda condición de “paciente diagnosticado con la enfermedad del COVID-19”

La norma señala *“confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud y validada por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud”*. En este sentido tenemos, que la R.M. N° 448-2020-MINSA<sup>1</sup>, en las definiciones señaladas en su numeral 6.1.5. sobre “Caso Confirmado” se establece es un *“Caso sospechoso con una prueba de laboratorio positiva o reactiva para la COVID-19, sea una prueba de reacción de cadena de la polimerasa transcriptasa reversa en muestras respiratorias RT-PCR<sup>2</sup> y/o una prueba rápida de detección de IgM/IgG<sup>3</sup>. Entendiendo que aquellos reactivos a la prueba han sido*

*expuestos al virus, pudiendo estar cursando con la infección*". En este sentido el Ministerio de Salud (MINSA) como autoridad nacional de Salud establece que tanto las pruebas rápidas como las moleculares son validas para establecer un caso "caso confirmado" por COVID-19.

En consecuencia, ESSALUD no podría desconocer la validez de las "pruebas rápidas" que en su mayoría son las que usan las empresas para realizar el descarte del COVID-19 en los trabajadores para su regreso o reincorporación laboral. Tengamos en cuenta que el descarte de COVID-19 es obligatorio para los puestos de trabajos considerados de alto y muy alto riesgo<sup>4</sup>.

- Respecto a la tercera condición de contar con una remuneración mensual de máximo S/ 2400

Las normas que regulan el Subsidio Excepcional no han señalado cual sería la remuneración de referencia, es decir si es la del mes anterior a la contingencia (confirmación de positivo COVID-19), o el mes de la contingencia. Esto lo señalamos porque teniendo en cuenta que estamos en un contexto de pandemia, muchas de las empresas afectadas económicamente, han tomado diversas medidas con sus trabajadores como los acuerdos de reducción de sueldo de forma temporal, además de que se tienen trabajadores que perciben remuneraciones variables (no se establece si debemos sacar un promedio o no), la norma no hace referencia cuales son las consideraciones que se deben tomar para considerarse dentro del supuesto de los S/ 2400, en este sentido puede considerarse la remuneración mensual vigente antes del inicio de la contingencia.

### **Del monto del subsidio**

De acuerdo con lo señalado en la Resolución N° 563-GG-ESSALUD-2020, su cálculo se realiza según lo establecido en el art. 33° del D.S. N° 013-2019-TR. En este sentido tenemos que considerar lo siguiente:

- a. La base de cálculo es la remuneración mensual del trabajador<sup>5</sup>, excluyendo las remuneraciones adicionales como las gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

Para el caso de los trabajadores del sector público sujetos al CAS (Dec. Leg N° 1057), la base de cálculo es su contraprestación mensual percibida, sin que exceda la base imponible máxima (BIM) establecida; es decir el 30% de la UIT vigente al momento de la contingencia. Cabe precisar que si excede la diferencia entre el subsidio y la contraprestación mensual del trabajador es de cargo de la Entidad empleadora.

- b. Conceptos para considerar en la Base de Cálculo, las horas extras, sobretiempos y toda compensación por labor extraordinaria desarrollada fuera de la jornada regular del trabajo, se consideran remuneraciones complementarias y se incluirán en el cálculo de los subsidios.

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

- c. Como se calcula el subsidio, el cálculo del subsidio se realiza de acuerdo al tipo de asegurado. Ver Cuadro página siguiente.
- d. Cuando el trabajador tenga más de un empleador simultáneamente, podrá tramitar y recibir el subsidio por cada Entidad Empleadora, siempre y cuando se encuentre acreditado por cada una de ellas y cumpla con los requisitos. Hasta el momento no hay un criterio ni posición oficial de ESSALUD que señale lo contrario, por lo que si el trabajador en una empresa gana S/ 2000 y en otra S/ 1500 podrá contar con el subsidio en ambas empresas.

### **De la duración del subsidio**

El subsidio excepcional es otorgado al empleador únicamente por el trabajador diagnosticado con la enfermedad del COVID-19 durante el periodo de Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud, hasta el cierre de la presente edición la emergencia sanitaria termina el 06.12.2020.

### **Plazo para que las empresas/entidades soliciten el reembolso**

Las solicitudes se presentan hasta seis meses calendario posteriores al cese de la incapacidad temporal para el trabajo ocasionada por la enfermedad del COVID-19.

La Entidad Empleadora solicita de forma virtual, a través de la VIVA ([www.viva.essalud.gob.pe/viva/login](http://www.viva.essalud.gob.pe/viva/login)) o el mecanismo habilitado para ello (por los problemas en la plataforma se están enviando las solicitudes al correo ([subsidios@essalud.gob.pe](mailto:subsidios@essalud.gob.pe))).

En teoría, EsSalud reembolsa el subsidio a las empresas, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de presentada la solicitud a través del sistema VIVA, en la práctica sabemos que el plazo puede ser mayor.

### **Declaración y pago del subsidio**

La Entidad Empleadora paga directamente el subsidio excepcional por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo a favor de su trabajador con diagnóstico confirmado de la enfermedad del COVID-19, en la oportunidad que paga la remuneración.

En vista de que a la fecha del cierre de la presente edición no se ha modificado la Planilla Electrónica (PLAME), el subsidio excepcional por los 20 primeros días de enfermedad por COVID-19 se declara como “SUBSIDIO DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD” en el Código 0916 del PLAME.

### Situaciones especiales

a. ¿Qué pasa cuando el subsidio por COVID -19 excede los 20 días?

En esos casos a partir del vigésimo primer día de incapacidad, se rige por lo dispuesto en el D. S. N° 013-2019-TR, es decir se maneja como un subsidio ordinario.

b. ¿El subsidio excepcional entra al computo del subsidio máximo anual?

El subsidio excepcional no es acumulable para el cómputo del plazo máximo anual subsidiado de once (11) meses y diez (10) días consecutivos.

c. ¿Si el trabajador se enferma de algo distinto al COVID-19?

La Entidad Empleadora tiene la obligación de pagar la remuneración por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo ocasionados por contingencias distintas a la enfermedad del COVID-19.

d. ¿Qué pasa con los trabajadores que se les confirma el COVID19 pero se encuentran gozando de otro subsidio por incapacidad por contingencia distinta o subsidio por maternidad?

En ese caso EsSalud continúa pagando dicho subsidio hasta la culminación del descanso o hasta los topes máximos establecidos para cada caso, es decir para incapacidad 340 días y para maternidad 98 o 128 en caso de parto múltiple. En caso termine dicho subsidio y se mantenga la contingencia por COVID-19 se tramita el subsidio por incapacidad hasta el tope legal.

e. ¿En caso de fallecimiento del trabajador con COVID-19 con subsidio excepcional?

EsSalud paga el subsidio excepcional por los 20 primeros días de incapacidad o hasta la fecha de fallecimiento de ocurrir esta antes. En este último supuesto se considera la fecha de fallecimiento consignada por la autoridad de salud.

1 Norma que aprueba los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud De los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”

2 Prueba RT -PCR en tiempo real: Por sus siglas en inglés de 'Reacción en Cadena de la Polimerasa transcriptasa reversa en tiempo real', es una prueba que permite amplificar un fragmento del material genético de un patógeno o microorganismo para el diagnóstico de una enfermedad; utilizada como prueba confirmatoria de COVID-19.

3 Prueba rápida COVID-19: Prueba Inmunocromatográfica que determina la activación de la respuesta inmune de una persona por medio de la presencia de anticuerpos en forma de Inmunoglobulinas (IgM e IgG). Puede identificar una infección actual, reciente o pasada, mas no diferenciarla. Si la prueba es reactiva, significa que la persona tiene o tuvo la enfermedad, por lo que es esencial complementar los resultados con la clínica del paciente.

4 Riesgo Alto de Exposición: Trabajo con riesgo potencial de exposición a casos sospechosos o confirmados de COVID-19 u otro personal que debe ingresar a los ambientes o lugares de atención de pacientes COVID-19, pero que no se encuentran expuestos a aerosoles en el ambiente de trabajo.

Riesgo Muy Alto de Exposición: Trabajos con contacto, con casos sospechosos y/o confirmados de COVID-19 expuesto a aerosoles en el ambiente de trabajo (trabajadores del Sector Salud).

5 Art. 6 del TUO del Dec Leg N° 728 y 9° del TUO del Dec Leg N° 650, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa, así como las que son otorgadas en especie. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. Asimismo, y se excluyen los conceptos no remunerativos contemplados en los Artículos 19 y 20 del TUO del Dec Leg. N° 650, tales como movilidad supeditada a la asistencia, asignación por educación, entre otros.