Estudio Echecopar.
Asociado a Baker & McKenzie International

COVID-19: ¿Cuándo otorgar descanso médico o licencia al trabajador?

EXISTEN CUATRO SUPUESTOS

EN NINGÚN CASO EL TRABAJADOR PODRÁ SEGUIR ASISTIENDO AL CENTRO DE TRABAJO

1. Trabajador con una prueba confirmatoria.
2. Trabajador sospechoso (con síntomas COVID-19: fiebre, dolor de garganta, dolor muscular, congestión nasal, etc.).
3. Trabajador probable (con síntomas y que tiene una placa toráxica que indica COVID-19).
4. Contacto directo domiciliario (ha estado cara a cara con una persona con la que comparte vivienda, con COVID-19 a menos de un metro de distancia por al menos 15 minutos).

A.

Si el trabajador informa sobre un resultado positivo (prueba antígena o PCR) la empresa debe otorgar **descanso médico inmediatamente**. El plazo del descanso médico varía según cada uno de los siguientes casos:

Supuesto	Sintomáticos	Asintomáticos
Sin vacunación completa* independiente de la edad o los factores de riesgo.	10 días a partir del inicio de síntomas	7 días desde la prueba positiva
Mayor de 60 años o con factores de riesgo independientemente de la vacunación.	10 días a partir del inicio de síntomas	
Menor de 60 años, sin comorbilidad y con vacunación completa*.	7 días desde la prueba positiva	

* se entiende por vacunación completa a las dos dosis más refuerzo

De acuerdo con el Ministerio de Salud a través de un comunicado emitido el 21 de enero, el descanso médico es presentado por el trabajador **luego al finalizar el aislamiento**. El trabajador podrá solicitar el descanso médico a través de la línea 113 o de la página https://teleatiendo.minsa.gob.pe

B.

Para los supuestos 2 y 3, la empresa debe ordenar una evaluación médica a cargo del médico ocupacional (a distancia).

Dependiendo de su situación, el trabajador gozará de descanso médico o de licencia. Los plazos del descanso médico o de licencia son los mismos indicados en el punto A.

Si el caso no requiere descanso médico y las funciones del puesto pueden ser ejecutadas a distancia, el trabajador puede seguir prestando servicios pero de manera remota. Si el caso no requiere descanso médico y las funciones del puesto no pueden ser ejecutadas a distancia, corresponde otorgar una licencia con goce compensable.

C.

Si el trabajador informa haber tenido contacto cercano domiciliario (ha estado cara a cara con una persona que es COVID-19 positivo y con la que convive, a menos de un metro de distancia por al menos 15 minutos), la empresa debe ordenar una evaluación médica a cargo del médico ocupacional (a distancia).

Dependiendo de su situación, el trabajador gozará de descanso médico o de licencia durante 7 días desde el último contacto. Si el caso no requiere descanso médico y las funciones del puesto pueden ser ejecutadas a distancia, el trabajador puede seguir prestando servicios pero de manera remota. Si el caso no requiere descanso médico y las funciones del puesto no pueden ser ejecutadas a distancia, corresponde otorgar una licencia con goce compensable.

Aquellos trabajadores que cuenten con la pauta de vacunación completa y sean menores a 60 años no requieren de aislamiento, por lo que no será necesario otorgar descanso médico, licencia o trabajo remoto.

CONTACTO DIRECTO DOMICILARIO	
Menor de 60 años, sin factores de riesgo y con vacunación completa	Sin aislamiento
Mayor de 60 años o con factores de riesgo y con vacunación completa*	7 días (puede ser 5 si existe PCR negativo en el día 3)
Sin vacunación completa*	7 días

* se entiende por vacunación completa a las dos dosis más refuerzo

Estudio Echecopar.
Asociado a Baker & McKenzie International

COVID-19: ¿Cuándo otorgar descanso médico o licencia al trabajador?

A TOMAR EN CUENTA

La prohibición del ingreso al centro de trabajo es inmediata siempre y no requiere que el trabajador presente un descanso médico o una prueba con resultado positivo (en los casos de contacto directo o sintomatología).

Los trabajadores con resultado positivo siempre deben gozar de descanso médico, a pesar de ser asintomáticos. Las normas vigentes no admiten excepción.

Ya no es exigible que los contactos directos en el ámbito laboral pasen a aislamiento domiciliario. Asimismo, los contactos directos domiciliarios, menores a 60 años y con la pauta de vacunación completa (dos dosis más refuerzo) tampoco requieren pasar a aislamiento domiciliario.

El retorno al trabajo presencial lo autoriza siempre el médico ocupacional, el alta médica no es suficiente.

RECOMENDAMOS

Informarle al personal su obligación de reportar cualquier sospecha de COVID-19 y el compromiso de la empresa de garantizar la continuidad del pago de la remuneración, en todos los casos.

Prohibir el ingreso de cualquier trabajador que haya informado sobre sospecha de COVID-19.

Reforzar las medidas de prevención de la COVID-19 en el centro de trabajo.

Ajustar el distanciamiento social a un metro, según las nuevas disposiciones del Ministerio de Salud (Resolución Ministerial N° 009-2022-MINSA).

Contactos

Mónica Pizarro
Socia
monica.pizarro@bakermckenzie.com

Karen Bustamante
Asociada Sénior
karen.bustamante@bakermckenzie.com