

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

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

## EXISTEN CUATRO SUPUESTOS

1

Trabajador con una prueba confirmatoria.



Si el trabajador informa sobre un resultado positivo (prueba antigénica o PCR) la empresa debe otorgar descanso médico por 14 días inmediatamente. Por la situación actual, es probable que el trabajador no pueda acudir de inmediato a consulta médica y obtener el descanso médico. En estos casos el médico ocupacional puede otorgar el descanso médico correspondiente.

Para Lima Metropolitana y Callao, el plazo de aislamiento; y, de descanso médico, se reduce a 10 días.

En caso de trabajadores con síntomas, el plazo se cuenta desde el inicio de los síntomas. En trabajadores asintomáticos, el plazo se cuenta desde la prueba PCR o antígenos confirmatoria.

2

Trabajador sospechoso (con síntomas COVID-19: fiebre, dolor de garganta, dolor muscular, congestión nasal, etc.).



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 durante 14 días desde el inicio de síntomas.

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.

Para Lima Metropolitana y Callao, el plazo de aislamiento; y, de descanso médico/trabajo remoto/licencia compensable, se reduce a 10 días contados desde el inicio de síntomas.

3

Trabajador probable (con síntomas y que ha tenido contacto directo con una persona con COVID-19 o tiene una placa torácica que indica COVID-19).



Si el trabajador informa haber tenido contacto cercano (ha estado cara a cara con una persona con COVID-19 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 14 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.

Para Lima Metropolitana y Callao, el plazo de cuarentena; y, de descanso médico/trabajo remoto/licencia compensable, se reduce a 10 días contados desde el último contacto. En estos casos, si el trabajador se realiza una prueba PCR con resultado negativo a partir del día cinco del último contacto, el plazo podrá reducirse a siete días.

4

Contacto directo (ha estado cara a cara con una persona con COVID-19 a menos de un metro de distancia por al menos 15 minutos).



# 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.

El trabajador debe permanecer en aislamiento/cuarentena durante por lo menos 10 días en Lima y Callao o 14 días en el resto del país.

Si el trabajador no tiene síntomas, y cuenta con un resultado negativo de prueba PCR en el día siete desde el inicio de su aislamiento, podría ser dado de alta a partir del día siete en Lima Metropolitana y Callao o a partir del día 10 en el resto del país.

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.

Identificar contactos cercanos en la empresa, y ordenar el aislamiento de inmediato.

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