

La vacuna contra la COVID-19 en las relaciones laborales

Legislación laboral aplicable y preguntas frecuentes

INFORMATIVO LABORAL N° 01

Introducción

El presente informativo busca sintetizar las disposiciones en materia laboral que regulan la aplicación de la vacuna contra la COVID-19 y absolver algunas de las preguntas más frecuentes al respecto.

CONTENIDO

01

Situación actual en el Perú.

02

Vacuna como requisito para contratar a los trabajadores.

03

Vacuna como requisito para el retorno al trabajo presencial.

04

Despido de trabajadores por negativa a inocularse la vacuna.

05

Posibilidad de que los trabajadores soliciten mantenerse en trabajo remoto a efectos de no inocularse con la vacuna.

06

La vacuna en el ámbito internacional.

01. Situación actual en el Perú



1. Ley No. 31091, Ley que garantiza el acceso al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad por COVID-19

- a. Se garantiza el acceso libre y **voluntario** a la vacuna contra la COVID-19.
- b. Se considera a la vacuna como un **bien esencial**.
- c. Se dispone que la adquisición, distribución y disponibilidad de la vacuna será **gratuito y universal para todos los habitantes del país**.

2. Ley No. 31334, Ley que concede el Derecho a licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación contra la COVID-19.

- a. Los empleadores deben otorgar una **licencia con goce de haber hasta por cuatro horas** el día que el trabajador tenga programada su vacunación.
- b. La solicitud de licencia deberá ser comunicada al empleador por lo menos con **48 horas de anticipación**.
- c. Excepcionalmente, en caso el centro de vacunación no se encuentre operando el día de la licencia, el trabajador podrá solicitar nuevamente la licencia.





02. Vacuna como requisito para contratar trabajadores

1. La Ley No. 31091 ha establecido que el acceso a la vacuna contra la COVID 19 **es voluntario**.
2. Exigir como requisito para acceder a un puesto de trabajo una condición que ha sido designada expresamente como **voluntaria**, podría ser considerada un acto discriminatorio.
3. En caso el empleador decida exigir la vacuna como requisito indispensable de contratación, se podrían generar las siguientes consecuencias:
 - a. Denuncias de los postulantes descalificados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (SUNAFIL) por actos de discriminación en el acceso al empleo

03. Vacuna como requisito para el retorno al trabajo presencial

Por ejemplo, el personal de salud que labora en contacto directo con personas contagiadas de COVID-19.



1. La Ley No. 31091 ha establecido que el acceso a la vacuna contra la COVID-19 es voluntario.
2. Exigir como un requisito para el retorno al trabajo presencial una condición designada expresamente como voluntaria, podría ser considerado un acto discriminatorio.
3. En caso el empleador decida exigir la vacuna como requisito indispensable para el retorno al trabajo presencial, se podrían generar las siguientes consecuencias:
 - a. Denuncias de los trabajadores afectados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (SUNAFIL) por actos de discriminación.
 - b. Demandas judiciales de los trabajadores afectados por daños y perjuicios por actos de discriminación.
4. Excepcionalmente, y en casos de puestos de trabajo de Muy Alto y Alto riesgo de contagio, de acuerdo con lo dispuesto por la Resolución Ministerial No. 972-2020-MINSA, el empleador podría evaluar la posibilidad de añadir a la vacuna contra la COVID-19 como medida de seguridad y salud ocupacional, y de esta forma, exigir la vacuna a ciertos trabajadores. Esto requiere la evaluación del área de seguridad y salud ocupacional de la empresa.



04. Despido de trabajadores por negativa a inocularse la vacuna

La normativa laboral no contempla expresamente una causal de despido por no inocularse con una vacuna, por lo que, en principio, un despido sustentado en esa situación sería arbitrario.

Esta situación podría revertirse si el estado eventualmente emite una norma que regule la obligatoriedad de la vacuna para determinados puestos de trabajo con mayor riesgo de contagio, tal como ha sucedido en otros países.

05. Posibilidad de que los trabajadores soliciten mantenerse en trabajo remoto a efectos de no inocularse con la vacuna



1. De acuerdo con el Decreto de Urgencia No. 026-2020, el trabajo remoto es una modalidad de trabajo que se puede aplicar a discrecionalidad del empleador.
2. En ese sentido, es el empleador quien puede disponer, siempre que las condiciones sanitarias y legales lo permitan, el momento del retorno al trabajo presencial de sus colaboradores.

No es una facultad del trabajador optar por realizar trabajo remoto cuando exista una disposición del empleador que indique lo contrario.



06. La vacuna en el ámbito internacional



BRASIL

1. El Supremo Tribunal Federal de Justicia (STF) decidió que la vacunación contra la COVID-19 sea obligatoria.
2. Se dispuso que la decisión individual de cada persona no está por encima de la salud colectiva.
3. En ese sentido, quienes se nieguen a vacunarse podrán ser sancionados por el gobierno Federal, los Estados o los municipios, como por ejemplo con la restricción de ingreso a determinados espacios o actividades.

FRANCIA

1. El parlamento ha aprobado el Proyecto de Ley que amplía el uso del pase sanitario.
2. A partir del 09 de agosto de 2021:
 - a. Aquellos trabajadores que presten servicios donde sea obligatorio contar con el pase sanitario pueden ser suspendidos hasta por 2 meses sin goce de haber en caso de no contar con el mismo.
 - b. El pase sanitario es obligatorio para todas las personas que deseen ingresar a bares, restaurantes y terrazas.
 - c. Se prohíbe la posibilidad de realizar viajes de larga distancia en transportes masivos (aviones, trenes, autobuses) a aquellos que no estén vacunados.
 - d. Solo aquellos que estén vacunados pueden acceder a museos, teatros y conciertos.



El pase sanitario es un documento que busca acreditar que el titular de este cumpla con cualquiera de las siguientes condiciones:

- a) certificado de vacunación, b) test PCR o antígeno negativo o, c) certificado de recuperación de la COVID-19.

Contactos clave



Jaime Zegarra

Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Pamela Duffy

Asociada Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jefrie Rojas

Asociado, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jefrie.rojas@dentons.com



Lucia Varillas

Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ABOUT DENTONS

Dentons is the world's largest law firm, connecting top-tier talent to the world's challenges and opportunities with 20,000 professionals including 12,000 lawyers, in more than 200 locations, in more than 80 countries. Dentons' polycentric and purpose-driven approach, commitment to inclusion and diversity, and award-winning client service challenge the status quo to advance client interests.

dentons.com

© 2021 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for Legal Notices.