



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

INFORME N°0122-2021-MTPE/2/15.2

Para: JANS ERIK CAVERO CARDENAS
DIRECTOR GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

Asunto: ABSOLUCIÓN A LAS CONSULTAS DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL SOBRE CUESTIONES
VINCULADAS A LA PRESTACIÓN DE LABORES PRESENCIALES DE LOS
TRABAJADORES QUE HAN RECIBIDO LAS DOS DOSIS DE LA VACUNA
CONTRA LA COVID-19.

Ref.: A) OFICIO N° 000192-2021-SUNAFIL/DS
B) INFORME N° 000069-2021-SUNAFIL/INPA

Tengo a bien dirigirme a usted, a fin de remitirle el informe técnico legal que sustenta la opinión respecto a las consultas planteadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), referidas a la prestación de labores presenciales de los trabajadores que han recibido las dos dosis de la vacuna contra la COVID-19.

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Por medio del documento de la referencia a), la SUNAFIL remitió al MTPE el documento de la referencia b), en el que se señala que resulta necesario conocer la posición del sector trabajo respecto del retorno a labores presenciales de los trabajadores que han recibido las dos dosis de la vacuna contra la COVID-19 y que actualmente se encuentran laborando de forma remota o con licencia con goce de haber, por ser de especial importancia para la inspección laboral.
- 1.2. En este sentido, la SUNAFIL ha planteado las siguientes consultas:
 - a) ¿Pueden los trabajadores que no pertenecen al grupo de riesgo y que cuentan con las dos dosis de vacunación contra la COVID-19, solicitar a su empleador del sector privado, el retorno voluntario a labores presenciales? Y en caso de no solicitarlo, ¿puede el empleador obligar a ese personal a retornar a las labores presenciales?
 - b) ¿El empleador del sector privado puede obligar a aquellos trabajadores pertenecientes al grupo de riesgo a retornar a sus labores presenciales, en la medida en que hayan recibido las dos dosis de vacunación contra la COVID-19?
 - c) ¿Pueden los empleadores del sector privado obligar a sus trabajadores a recibir la vacuna contra la COVID-19?
- 1.3. Al respecto, de conformidad con lo previsto en el literal d) del artículo 77 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST), es la unidad orgánica competente para emitir opinión técnica especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se encuentra dentro de sus competencias brindar atención a las consultas planteadas por la SUNAFIL.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: LBR1BE3



II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú de 1993.
- 2.2. Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.3. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias.
- 2.4. Ley N° 31091, Ley que garantiza el acceso al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 y de otras enfermedades que dan origen a emergencias sanitarias nacionales y otras pandemias declaradas por la Organización Mundial de la Salud.
- 2.5. Ley N° 31334, Ley que concede el derecho a licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación contra el COVID-19.
- 2.6. Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- 2.7. Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y modificatorias.
- 2.8. Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- 2.9. Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19.
- 2.10. Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y modificatorias.
- 2.11. Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Prevención y Atención de personas afectadas por COVID-19 en el Perú” y modificatorias.
- 2.12. Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”.
- 2.13. Resolución Ministerial N° 488-2021-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la COVID-19” y modificatoria.
- 2.14. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

El Trabajo Remoto y su priorización a los trabajadores que se encuentren en los grupos de riesgo para la COVID-19

- 3.1. A través del párrafo 17.1 del artículo 17 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, se facultó a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.
- 3.2. Asimismo, por medio del párrafo 20.1 del artículo 20 del referido Decreto de Urgencia en concordancia con el párrafo 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecidos en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus





modificatorias,¹ a efectos de aplicar de **manera obligatoria el trabajo remoto** en estos casos.

- 3.3. De otro lado, de acuerdo con el párrafo 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por la COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.
- 3.4. De acuerdo con la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021, los artículos antes mencionados tienen vigencia para el sector público y privado hasta **31.12.2021**.

Lineamientos para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores que no se encuentren dentro del grupo de riesgo para la COVID-19

- 3.5. El Ministerio de Salud (MINSA), emitió el Documento Técnico: "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, por medio del cual se ha establecido en sus sub numerales 7.3.1 y 7.3.2 del numeral 7.3, las consideraciones para el **regreso y reincorporación al trabajo de todos los trabajadores**, exceptuando a los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, los cuales pasamos a detallar a continuación:

Consideraciones para el regreso al trabajo	Consideraciones para la reincorporación al trabajo
Este proceso está orientado a los trabajadores que estuvieron en cuarentena social y que no presentaron sintomatología de la COVID-19, ni son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19. En estos casos el regreso es automático.	Este proceso está dirigido a los trabajadores que cuentan con alta epidemiológica de la COVID-19 emitido por el MINSA, IAFAS, EPS, médico tratante o médico ocupacional, a través del formato de alta de la ficha F300 del SICOVID-19, luego de haber tenido un diagnóstico de caso sospechoso, probable o confirmado de la COVID-19 o de haber sido contacto directo de un caso y cumplido el aislamiento respectivo. En el caso de pacientes asintomáticos con diagnóstico probable de la COVID-19, el alta se dará 14 días después de la prueba confirmatoria positiva. No se requiere nueva prueba molecular para emitir el alta del paciente. En el caso de pacientes con diagnóstico confirmado de la COVID-19 que presenten síntomas, el alta se dará 14 días después del inicio de síntomas, se debe tener en cuenta que este periodo puede extenderse excepcionalmente, según evaluación del médico tratante debidamente certificada. En el caso de pacientes sintomáticos sin prueba confirmatoria, el alta se dará 14 días después del inicio de los síntomas. En el caso de pacientes moderados o graves (hospitalizados), con diagnóstico confirmado de la COVID-19, el alta la establece el médico tratante, su reincorporación se realiza de acuerdo con la evaluación realizada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo,

¹ El Documento técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, ya no se encuentra vigente en nuestro ordenamiento jurídico. Actualmente el documento que hace sus veces es el Documento Técnico: "Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú", aprobado por la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA, y modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 209-2020-MINSA, N° 240-2020-MINSA, N° 270-2020-MINSA y N° 375-2020-MINSA.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: LBR1BE3





	de acuerdo con las normas vigentes. El personal que se reincorpora al trabajo es evaluado con el fin de determinar su estado de salud, previo al reinicio de sus labores. Esta evaluación no requiere pruebas de laboratorio para la COVID-19.
--	--

Asimismo, para la vigilancia de la salud de los trabajadores, en el contexto de la pandemia por la COVID-19, es obligación de los empleadores y trabajadores cumplir con los siete lineamientos básicos estipulados en el numeral 7.2 del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, según corresponda. Estas medidas se encuentran referidas a:

- Limpieza y desinfección de los centros de trabajo;
- Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo;
- Lavado y desinfección de manos obligatorio;
- Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo;
- Medidas preventivas de aplicación colectiva;
- Medidas de protección personal; y,
- Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto de la COVID-19.

- 3.6. Cabe señalar que si bien, el documento técnico que acabamos de mencionar se emitió con anterioridad al proceso de vacunación, el mismo no ha perdido vigencia, por lo que resulta aplicable en la actualidad.
- 3.7. En atención a lo expuesto, es facultad del empleador modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores (vacunados o no vacunados) que no se encuentren dentro del grupo de riesgo para la COVID-19, para lo cual debe cumplir con los lineamientos establecidos en el Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA o el documento que haga sus veces.
- 3.8. Por tanto, queda a discrecionalidad del empleador atender los pedidos de los trabajadores que no se encuentren dentro de grupo de riesgo para la COVID-19 y que vacunados o no, solicitan realizar actividades presenciales en su centro de trabajo. Asimismo, en caso el empleador acepte que estos trabajadores realicen actividades presenciales, se encuentra obligado a cumplir con los lineamientos establecidos en el Documento Técnico mencionado en el párrafo anterior o el documento que haga sus veces.

Trabajo remoto y trabajo presencial de los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19

- 3.9. Tal y como hemos señalado *supra*, por medio del párrafo 20.1 del artículo 20 del referido Decreto de Urgencia en concordancia con el párrafo 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, los empleadores se encuentran obligados a aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto a los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, siendo que esta obligación se encontrará vigente hasta el **31.12.2021** de acuerdo a la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021.
- 3.10. Asimismo, el párrafo 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, establece que cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por la COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.





- 3.11. No obstante, a través del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se estipula que los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el párrafo 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, **pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.**

En este sentido, de acuerdo con la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, para efecto de la aplicación del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se considera lo establecido en el Capítulo II del Título II de este decreto supremo, en el que obran una serie de medidas que resultan necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando en el diálogo con los trabajadores, las cuales representan el desarrollo reglamentario del párrafo 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Estas medidas son:

- a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.
- c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración.
- e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.²

De otro lado, en el marco de lo establecido en el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en concordancia con el párrafo 5.1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas antes señaladas, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de laborales prevista en el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Corresponde precisar que de acuerdo con el párrafo 3.5 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 087-2021, las medidas adoptadas al amparo del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, rigen hasta el **02.10.2021**.

- 3.12. Ahora bien, el párrafo 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, precisa que la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19, **personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.**

- 3.13. Por otra parte, el sub numeral 7.3.4 del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, regula actualmente las consideraciones para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo para la COVID-19, para lo cual el empleador tener en consideración lo siguiente:

- a) La información clínica (antecedentes y/o informes o data médica) deben ser valorados por el Médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, para

² De acuerdo con el artículo 1 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el objetivo de esta norma es mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional por el brote de dicha enfermedad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: LBR1BE3





- precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador, a fin de determinar la modalidad de trabajo (remoto, semipresencial o presencial), de los trabajadores con factores de riesgo.
- b) Las personas que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo realizan prioritariamente trabajo remoto.
 - c) Los trabajadores con algún factor de riesgo, cuyas labores sean de alto o muy alto riesgo de exposición, que soliciten regresar o reincorporarse, deben pasar por una evaluación individualizada por el médico ocupacional, luego de la cual el trabajador firmará un acta en la que se deja constancia de haber recibido información de todos los riesgos que implica su regreso o reincorporación.
 - d) En el caso de trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y presenten alguna incurrancia durante el embarazo, el médico ocupacional determina si puede permanecer o no en el trabajo. Debiendo cautelar la salud y vida de la trabajadora y la culminación satisfactoria de su embarazo.
 - e) Aquellos trabajadores con factores de riesgo que hayan superado la COVID-19 y deseen reanudar sus actividades, podrán hacerlo aplicando todas las medidas de protección y de higiene descritas en el presente documento siempre y cuando el médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores lo apruebe o hasta tener nueva información.
- 3.14. En atención a lo expuesto hasta aquí, se colige que si bien el empleador -en su deber de salvaguardar los derechos de los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19- se encuentra obligado a otorgarles trabajo remoto hasta el 31.12.2021, conforme al alcance del Decreto de Urgencia N° 026-2020-TR en concordancia con el Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Asimismo, el empleador también puede acordar con los trabajadores la aplicación de alguna de las medidas estipuladas en el párrafo 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en concordancia con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales estarán vigentes hasta el 02.10.2021.

Sin perjuicio de lo anterior, teniéndose en cuenta que el literal e) del párrafo 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, posibilita que se puedan adoptar otras medidas reguladas en el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, **se deja abierta la posibilidad del retorno al trabajo presencial del trabajador con factor de riesgo para COVID-19, siempre que el trabajador lo solicite y el empleador lo acepte**; de esta forma se cumple con el objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual incide en mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

- 3.15. A la luz de lo expuesto, y atendiendo el marco jurídico vigente, hasta el 31.12.2021 el empleador se encuentra obligado a otorgar trabajo remoto a sus trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, ya sea que se encuentren vacunados o no; posterior a dicha fecha puede obligarlos a realizar sus actividades presenciales en el centro de trabajo, salvo que el Estado decida prorrogar la aplicación del trabajo remoto para dichos trabajadores. Asimismo, actualmente, solo a pedido del trabajador con factor de riesgo para la COVID-19, el empleador podrá decidir variar su modalidad de trabajo remoto a trabajo presencial en el centro de trabajo.

Cabe precisar que para el regreso o reincorporación de los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, el empleador debe de cumplir con lo establecido en el numeral 7.3.4 del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA o la norma que haga sus veces.

La vacunación como nuevo elemento para determinar el retorno de los trabajadores a realizar trabajo presencial en los centros de trabajo



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: LBR1BE3



- 3.16. De acuerdo con el artículo 16 de la LSST, el MTPE y el MINSA, son organismos supra sectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin. Sin embargo, en atención al literal a) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, es el MINSA quien tiene como función: formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política sectorial de **promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de enfermedades**, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; asimismo, en atención al literal a) del artículo 11 del citado Decreto Legislativo, es el Viceministerio de Salud Pública quien tiene como función: formular, proponer, implementar, ejecutar, evaluar y supervisar la política de salud pública, orientadas al mediano y largo plazo, así como a las intervenciones de promoción y protección de salud de la población, de conformidad con la respectiva política nacional de salud.
- 3.17. En este orden de ideas, desde el inicio de la pandemia por la COVID-19, el MINSA ha establecido los lineamientos sanitarios de toda la población en general y de los trabajadores, en particular, considerando la pandemia como un problema de salud pública, más que de salud ocupacional. Ahora bien, le corresponde al MINSA determinar técnicamente si los trabajadores que se inmunicen con las dos dosis de la vacuna contra la COVID-19, pueden realizar trabajo presencial en su centro de labores, especificando si ello también resulta aplicable para los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, que también se hayan inmunizado.

Por tanto, se sugiere que la consulta de la SUNAFIL sea remitida al MINSA, para que tenga a bien en pronunciarse sobre los aspectos señalados en el párrafo anterior.

Inmunización de los trabajadores a la COVID-19

- 3.18. Por medio del numeral 9.5 del Documento Técnico: “Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la COVID-19”, aprobado por la Resolución Ministerial N° 488-2021-MINSA, el MINSA determinó la estrategia de vacunación que llevará a cabo el Estado peruano, iniciándose la vacunación de manera secuencial por grupos de edad, tomándose en cuenta que los mayores son los más vulnerables y con mayor riesgo de mortalidad por tener complicaciones. En este orden de ideas, se vacunará a la población, de acuerdo con el grupo de edad correspondiente, según distritos, tomando en cuenta el riesgo de exceso de mortalidad, la densidad poblacional, la accesibilidad para la vacunación, entre otros aspectos epidemiológicos.
- 3.19. En este contexto de vacunación contra la COVID-19, surge la pregunta referida a si los empleadores pueden obligar a los trabajadores a aplicarse dicha vacuna, máxime si de acuerdo con el principio de prevención estipulado en el artículo I del Título preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), el empleador garantiza -en el centro de trabajo- el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

En este orden de ideas, es dable cuestionar si la vacunación contra la COVID-19 podrá considerarse como una medida preventiva contra la referida enfermedad y por ende el empleador podría obligar a sus trabajadores a inmunizarse contra dicha enfermedad.





- 3.20. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la LSST no debe ser interpretada de forma aislada, sino que debe interpretarse de forma sistemática con otras normas de nuestro ordenamiento jurídico. En atención a esta reflexión, es importante traer a colación que el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993 consagra el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, que de por sí permite a los peruanos abstenerse de aplicarse la vacuna antes mencionada. Ahora, por si aún existen dudas sobre este aspecto, el artículo 1 de la Ley N° 31091, Ley que garantiza el acceso al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 y de otras enfermedades que dan origen a emergencias sanitarias nacionales y otras pandemias declaradas por la Organización Mundial de la Salud, establece que, **esta ley tiene por objeto garantizar el acceso libre y voluntario a la población en general al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad generada por la COVID-19.**

En consecuencia, al amparo del inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993 y el artículo 1 de la Ley N° 21091, la vacunación contra la COVID-19 es de acceso libre y voluntario, y nadie puede obligar a una persona a inmunizarse contra la enfermedad producida por el virus SARS-CoV-2.

- 3.21. En atención a lo señalado, de ningún modo el empleador puede obligar a sus trabajadores a vacunarse contra la COVID-19, pero sí puede promover acciones para motivarlos, lo cual coadyuvará a que los trabajadores se sientan protegidos y realicen sus labores de forma sana y segura. Para ello los empleadores deben cumplir con los incentivos ya establecidos por el Estado como el regulado en el artículo 2 de la Ley N° 31334, Ley que concede el derecho a licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación, por el cual establece una licencia por vacunación de hasta cuatro horas en el día programado para la vacunación con goce de haber.

Sin embargo, ello no es óbice para que los propios empleadores puedan establecer una serie de incentivos que coadyuven a que la mayoría de sus trabajadores se vacunen, tales como:

- a) Licencias mayores a las cuatro horas en el día programado para su vacunación o incluso otorgar un día de descanso a causa de la vacunación.
- b) Movilizar a los trabajadores para que asistan a las campañas de vacunación organizadas por el Estado.
- c) Usar los canales internos de la empresa para informar a sus trabajadores sobre la importancia de la vacunación.
- d) Determinar a través de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo las causas por las cuales determinados trabajadores no desean vacunarse, a efectos de que el empleador pueda brindarles mayor atención, y se los concientice sobre las ventajas de vacunarse voluntariamente, sin que medie algún tipo de coerción o coacción por parte del empleador.

IV. CONCLUSIONES:

- 4.1. El empleador está facultado a modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores (vacunados o no vacunados) que no se encuentren dentro del grupo de riesgo para la COVID-19. En este sentido, queda a su discrecionalidad atender los pedidos de los trabajadores que no se encuentren dentro de grupo de riesgo para la COVID-19 y que vacunados o no, solicitan realizar actividades presenciales en su centro de trabajo. En caso el empleador acepte que estos trabajadores realicen actividades presenciales, se encuentra obligado a cumplir con los lineamientos establecidos en el





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA o el documento que haga sus veces.

- 4.2. A la luz del marco jurídico vigente, hasta el 31.12.2021 el empleador se encuentra obligado a otorgar trabajo remoto a sus trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, ya sea que se encuentren vacunados o no; posterior a dicha fecha puede obligarlos a realizar sus actividades presenciales en el centro de trabajo, salvo que se prorrogue la aplicación del trabajo remoto para dichos trabajadores. Asimismo, actualmente, solo a pedido del trabajador con factor de riesgo para la COVID-19, el empleador podrá decidir variar su modalidad de trabajo remoto a trabajo presencial en el centro de trabajo. Para el regreso o reincorporación de los trabajadores con factores de riesgo para la COVID-19, el empleador debe de cumplir con lo establecido en el numeral 7.3.4 del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA o la norma que haga sus veces.
- 4.3. Al ser considerada la pandemia por la COVID-19, como un problema de salud pública más que de salud ocupacional, le corresponde al MINSA establecer los lineamientos técnicos correspondientes, que incluyan a la vacunación como un elemento nuevo para determinar el retorno de los trabajadores a realizar trabajo presencial en los centros de labores.
- 4.4. Finalmente, teniéndose en consideración el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad estipulado en el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993, en concordancia con el artículo 1 de la Ley N° 21091, la vacuna contra la COVID-19 no es obligatoria, por lo que los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a vacunarse. Sin embargo, si puede establecer una serie de incentivos que coadyuven a que la mayoría de sus trabajadores se vacunen.

V. RECOMENDACIONES:

- 5.1. Se recomienda que el presente Informe sea remitido al Despacho Viceministerial de Trabajo, para los fines que estime pertinentes.
- 5.2. Finalmente, se sugiere que la consulta de la SUNAFIL sea trasladada al MINSA, para que se pronuncie en el marco de sus competencias respecto a la vacunación como factor para determinar el retorno de todos los trabajadores al trabajo presencial.

Atentamente,

NATALIA ROCIO CABRERA AMARO

Directora (e) de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

H.R E-076571-2021

NRCA/lacj



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: LBR1BE3