



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

**Webinar**  
**La vacuna contra la COVID-19 en las**  
**relaciones laborales**

---

# Visita nuestro blog

The screenshot shows the website's navigation menu with options: Nosotros, Personas, Servicios, Blog, Compromiso Social, and Beca FLM. Below the menu are social media links for LinkedIn and a podcast player. The main content area features a 'Publicación destacada' section with a featured article titled 'Escucha nuestro Podcast «Obras por Impuestos en Pandemia y Post Pandemia»' dated February 17, 2021. Below this is a 'Contenido reciente' section with three articles from February 24, 2021: 'Micaela Ortiz será panelista en el evento: «Upcoming Leaders – Litigio y Arbitraje»', 'Brenda Sarrín declaró para El Comercio: «¿Qué empresas privadas pueden importar vacunas contra el COVID-19?»', and 'SUNAT emite opinión sobre la aplicación del CDI Perú-Chile en las enajenaciones indirectas de acciones de sociedades peruanas'.



Información relevante



Noticias



Artículos



Guías



Videos



Podcast  
Legal Insights

## Y mucho más...

### Cónocelo

en nuestra  
página web

prcp.com.pe

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

Próximamente podrás  
escuchar este webinar  
en nuestro **Podcast**

# Legal Insights

Búscanos como  
**Legal Insights** en:



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## CONTEXTO ACTUAL

### Plan nacional de vacunación contra la COVID-19



La vacunación es voluntaria



Garantizar vacunación para población objetivo según  
riesgo para COVID-19





Vacunas de calidad y seguras



Asegurar información adecuada sobre el autocuidado y  
adherencia a la vacuna

## FASES DE VACUNACIÓN

Fase	 Grupos de población a vacunar	 Lugar de vacunación
<b>I.</b>	Trabajadores de salud del sector público y privado, personal de Fuerzas Armadas y Policiales, bomberos, Cruz Roja, personal de seguridad, serenazgo, brigadistas, personal de limpieza, estudiantes de la salud y miembros de las Mesas Electorales	Vacunación institucional de población cautiva  Concentración de sedes de entidades sanitarias para la vacunación
<b>II.</b>	Adultos mayores, personas con comorbilidad	Servicios de atención ambulatoria de los establecimientos de salud o en locales públicos.
	Personal del INPE y personas privadas de la libertad	Puestos estratégicos de vacunación e implementados por las IPRESS
	Población indígena o nativa	Vacunación institucional de población cautiva
<b>III.</b>	Personas de 18 a 59 años sin comorbilidad	Vacunación en puntos estratégicos, como instituciones educativas, iglesias, parques, losas deportivas, estadios.



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## CONTEXTO NACIONAL

- Actualmente la vacuna es voluntaria.
- Proyecto de Ley que autoriza compra de vacunas a empresas privadas para su aplicación gratuita.

- Autorización a empresas para la compra, importación, almacenaje, distribución y aplicación gratuita de las vacunas contra el COVID-19 para sus trabajadores.
- Deben contar como mínimo con 200 trabajadores para la adquisición de las vacunas.
- El Estado registra los datos de los beneficiarios con la vacuna.
- Se permite rehusarse a la vacuna si es la misma que ofrece el Estado. Genera exclusión del padrón de beneficiarios de la vacuna por fases promovida por el Estado.
- Se puede retractar.



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

## CONTEXTO NACIONAL

---

- No se regula la obligatoriedad de la vacunación
- Se plantea solicitar cartilla de vacunación para acceder a ciertos servicios públicos
- Se propone obligatoriedad pero no es formal aún.
- Se deja abierta posibilidad de regular la obligatoriedad.



### **Tribunal Supremo Brasileño:**

Obligatoriedad de vacunación con consecuencias de sanción ante negativa.

Otras medidas como impedimento al acceso a restaurantes.

## ¿VACUNA COMO REQUISITO DE CONTRATACIÓN?



- Evaluar el sector y el nivel de riesgo del puesto de trabajo.
- En fase de postulación al puesto de trabajo, la exigencia de la vacunación podría resultar discriminatoria.
- Respetar el principio de prevención en SST (no vacunación conlleva riesgo para el propio trabajador y sus compañeros o personal tercero).
- Evaluar incluirlo en cláusula de contratación. Analizar nivel de riesgo del puesto de trabajo (exposición al COVID-19) para regularlo como obligación inherente al puesto de trabajo.
- El incumplimiento de la obligación inherente al puesto de trabajo podría conllevar al inicio de un procedimiento disciplinario.



## ¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR NEGARSE A VACUNARSE?

- 1 ¿Se estableció en el contrato de trabajo que el trabajador aceptaba de manera libre y voluntaria vacunarse?
- 2 Verificar el tipo de actividad y nivel de riesgo. Despido es la sanción más grave, por lo que se deberá evaluar la razonabilidad de la medida
- 3 Charlas informativas sobre la necesidad de la vacunación.
- 4 Implementación de políticas internas y comunicados de conocimiento general
- 5 Evaluar con médico ocupacional establecer la vacunación dentro de las medidas de prevención

## ¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR NEGARSE A VACUNARSE?



### Conducta

- Evaluar causal (incumplimiento de obligaciones) de acuerdo al nivel de riesgo y la actividad.
- Evaluar proporcionalidad de la sanción y "falta" por no vacunarse.
- Debe imputarse la falta, encausarla y otorgar plazo para descargos (procedimiento de despido disciplinario)



### Capacidad

- Debe seguirse procedimiento de despido.
- Acreditar debidamente la falta.
- Documentar la obligación de vacunar (políticas, charlas, capacitaciones).
- Sustentarlo en tipo de actividad, nivel de riesgo del puesto, etc.



### ¿Despido Arbitrario?

Artículo 23.C de la LPCL "La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a **cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes**"

- Carta de pre aviso, se le otorga al trabajador un plazo de 30 días naturales para que enmiende su capacidad.
- Luego de dicho plazo y si el trabajador no hubiera enmendado su capacidad o corregido su deficiencia, el empleador podrá remitirle la carta de despido.

## CONSIDERACIONES

**Actualmente la vacunación es voluntaria.  
No se ha emitido regulación específica para vacunación en  
trabajadores del sector privado**



Iniciar charlas de concientización sobre la importancia de la vacunación (protección de la vida y salud de compañeros de trabajo, de uno mismo y familiares)



Implementar documentos internos relacionados a la necesidad y obligatoriedad de la vacunación (políticas internas, contratos de trabajo, comunicaciones formales)



Verificar tipo de actividad y nivel de riesgo de cada puesto de trabajo



Si los trabajadores son de alto riesgo, considerar incluir la vacunación como obligación en el contrato de trabajo



Evaluar con el médico ocupacional la inclusión de la vacunación como medida de prevención al COVID-19



Trabajador no puede exigir realización de trabajo remoto para evitar vacunarse, pues esta modalidad de trabajo es discrecionalidad del empleador.

**PRCP**

# GRACIAS

**Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**

**[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)**

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147  
Edificio Real 3, Piso 12  
San Isidro, L 27, Lima - Perú

