

# Personal no vacunado contra covid sí podría asistir a trabajar

Poder Judicial señala que el Decreto Supremo que prohíbe realizar labores si no se cuenta con el esquema completo de vacunación no ofrece alternativas “razonables” para los no vacunados.

GABRIEL O'HARA SALINI

gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

La legislación vigente establece que “toda persona que realice actividad laboral presencial debe acreditar su esquema completo de vacunación contra la covid-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero”.

Sin embargo, una reciente sentencia de la Corte Superior establece que dicha disposición afectaría el derecho al trabajo y no debería aplicarse.

## Razonamiento

Según indica el juez John Paredes Salas, el Decreto Supremo 016-2022-PCM, que establece dicha restricción, así como sus normas complementarias y modificatorias “son inconstitucionales por su forma de su



Resolución. Sería utilizada en casos similares.

## EN CORTO

**Alternativas.** La Corte Superior indicó que el Decreto Supremo 016-2022-PCM es inconstitucional por no dar alternativas “razonables” a los trabajadores frente a la vacuna. Sin embargo, cabe recalcar que sí se permite no vacunarse a personas con complicaciones médicas.

emisión y por el fondo, al no haber establecido “alternativas” razonables para efec-

tos de optimizar los derechos involucrados”.

Sin embargo, en el caso específico, indicó que la trabajadora que demandó la inaplicación de la norma “deberá de presentar ante (el centro) donde trabaja, por cuenta propia, cada 10 días, una prueba molecular con resultado negativo al covid-19, o una de similar resultado, además de cumplir con los protocolos que ha dado la Autoridad de Salud, como el uso de mascarilla obligatoria dentro de su centro laboral”.

En el caso específico, la

trabajadora indicó que no deseaba vacunarse debido a los “posibles efectos adversos de la vacuna contra el covid-19, la misma que aún se encuentra en etapa experimental”.

Adicionalmente, la demanda fue interpuesta en contra del Estado y no en contra del empleador de la demandante.

## Consecuencias

Brian Ávalos, socio del estudio Payet, indica que esta sentencia solo aplica a este caso específico, pero que “podría generar un precedente que se utilizará como argumento para todo este tipo de casos”.

Al respecto, indica que hay “varios casos” de trabajadores que no se han vacunado que buscan poder laborar de manera presencial.

Señala que si se declara la inaplicación de la norma para un trabajador y puede regresar a su centro de trabajo, la empleadora no tendrá consecuencia administrativa alguna frente a la Sunafil, ya que solo estaba cumpliendo con la norma.