



¿VACUNACIÓN OBLIGATORIA DE TRABAJADORES?

Limitaciones a los poderes del empleador

El desarrollo del proceso de vacunación en el Perú se viene expandiendo progresivamente. La adquisición por parte del Estado de importantes lotes de vacunas ha permitido su aplicación masiva a la población nacional, estando próxima la vacunación de los grupos etarios de 20 a 35 años de edad.

En este contexto surge la interrogante: ¿pueden las entidades empleadoras obligar a sus trabajadores a vacunarse para laborar de forma presencial?

A continuación, compartimos algunas nociones y recomendaciones sobre las políticas internas que podrán implementar las empresas, frente a la actual y próxima posible vacunación de su personal.



¿VACUNACIÓN OBLIGATORIA?

Actualmente, no existe normativa nacional alguna que disponga la obligatoriedad de vacunarse frente al COVID-19. La decisión de vacunarse depende íntegramente de cada ciudadano, en función de sus creencias religiosas, convicción personal, entre otros motivos.

En base a ello, las entidades empleadoras no se encuentran facultadas de establecer políticas de vacunación obligatoria al interior de sus organizaciones, como una condición para el retorno al trabajo presencial o como una orden pasible de sanción.



¿QUÉ RIESGOS ENFRENTARÍA UNA EMPRESA QUE DISPONGA LA VACUNACIÓN OBLIGATORIA A SU PERSONAL?

El establecer políticas internas que dispongan la obligatoriedad del personal de vacunarse frente al COVID-19, podría acarrear infracciones calificadas como muy graves, consistentes en la discriminación del trabajador. Tales infracciones conllevarían la potencial imposición de multas administrativas que oscilarían entre las 2.63 UIT hasta las 52.53 UIT (el valor de la UIT asciende a S/ 4,400.00), según la cantidad de trabajadores afectados.

La infracción aludida también podría generarse de establecerse la vacunación como un requisito de obligatorio cumplimiento en los procesos de selección y contratación de personal.

Lo indicado sin perjuicio de los riesgos que los trabajadores puedan iniciar acciones legales contra la entidad empleadora, por no permitírseles el desarrollo de sus labores con normalidad.



¿CON QUÉ ALTERNATIVAS CUENTAN LAS EMPRESAS?

De acuerdo a cada caso en particular que pudiere existir (por ejemplo, personal de riesgo frente al COVID-19; personal que ya viene realizando trabajo presencial; personal cuya labor conlleva a la atención al público; entre otros), las empresas podrán analizar la aplicación de las siguientes alternativas, a través de la elaboración e implementación de políticas y directivas internas:

- ▶ Establecer la vacunación como una condición para el retorno al trabajo presencial, únicamente en aquellos supuestos que el personal viene desarrollando labores bajo la modalidad del trabajo remoto o teletrabajo.
- ▶ Suscripción de Declaraciones Juradas por parte del personal no vacunado que desarrolla trabajo presencial, a través de las cuales declaran tener conocimiento y aceptar los riesgos de contagio frente al COVID-19 durante el desarrollo de sus labores; dificultando así eventuales cuestionamientos a los procesos sanitarios de la empresa en casos de contagio.
- ▶ Movilización del personal no vacunado que desarrolla trabajo presencial a ambientes o áreas con menor presencia de multitudes, o que no involucren atención al público; analizándose cada caso en particular a fin de no vulnerar los derechos del trabajador.

Lo expuesto sin perjuicio del hecho que las empresas deberán fomentar al interior de sus organizaciones información de importancia sobre la vacunación frente al COVID-19, de modo que se ponga de conocimiento del personal los beneficios de la vacuna y la inexistencia de riesgos vinculadas a aquella.

A CONSIDERAR

El día 7 de agosto ha sido publicada la Ley N° 31334, a través de la cual se establece el derecho de los trabajadores a gozar de una licencia con goce de haber, de hasta 4 horas, en el día programado para su vacunación frente al COVID-19.

Dicha disposición resulta obligatoria desde el día 8 de agosto, sin perjuicio de encontrarse pendiente su reglamentación a detalle.



NUESTROS SERVICIOS

Contamos con el equipo idóneo para asistir a nuestros clientes en todas las etapas de su crecimiento empresarial, desde su diseño, constitución y hasta su consolidación en el mercado.

Para ello, nuestros servicios comprenden una asesoría multidisciplinaria y dinámica, con una visión de negocios transversal, que permiten a nuestros clientes tener conocimiento de las implicancias legales de sus operaciones, considerando las diferentes esferas de su negocio.

De dicho modo, nos distinguimos por brindar servicios personalizados altamente eficientes, asegurando el cumplimiento íntegro de la legislación nacional por parte de nuestros clientes, así como reduciendo significativamente o suprimiendo cualquier riesgo legal que pudiere generarse en el desarrollo de sus negocios.

CONOCE LOS SERVICIOS

PARA MAYOR INFORMACIÓN:



CARINA DÁVILA
Gerente Legal
cdavila@bdo.com.pe



ANDRES FASSIOLI
Asesor Laboral y Migratorio
afassioli@bdo.com.pe

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Outsourcing S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Outsourcing S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella para cualquier propósito o en cualquier contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO Outsourcing S.A.C. o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Outsourcing S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © Agosto 2021, BDO Outsourcing S.A.C. Todos los derechos reservados. Publicado en Perú.

www.bdo.com.pe

