



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

INFORME N° 012-2022-MTPE/2/14.1

PARA : **ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA**
Director General de Trabajo

DE : **KENNY DIAZ RONCAL**
Director de Normativa de Trabajo (e)

ASUNTO : Consulta sobre interpretación y aplicación del Decreto Supremo N° 168-2021-PCM

REFERENCIA : a) Carta GG-974-21
(H. R. N° E-110984-2021)
b) Proveído N° 5189-2021-MTPE/2/14

FECHA : 10 de enero de 2022

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTEDECENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia a), la Cámara de Comercio Americana del Perú - AMCHAM formula los siguientes comentarios referidos a la interpretación del Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, conforme al siguiente detalle:

- a) La redacción del numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, no deja claro si es que la acreditación a que se refiere debe ser sobre el número total de trabajadores que laboran para la empresa o si dicha acreditación debe ser únicamente sobre todos los trabajadores que vayan a laborar de manera presencial en ella.
- b) No se establece una definición o criterio para entender el término “empresa”, pudiendo entenderse como sinónimo de empleador o para hacer referencia a un centro de trabajo. Agregando que sería conveniente se precise como debería ser su aplicación para aquellos casos en que la empresa o el centro de labores tiene un número de trabajadores variables.
- c) La norma no especifica que debe entenderse por “dosis completa”, cuestionando si comprende la denominada dosis de refuerzo así como desde que edad sería exigible.
- d) La norma omite establecer cuáles serían las medidas que una empresa podría adoptar respecto a los trabajadores que se nieguen a acreditar haber sido vacunados de manera completa y que por la naturaleza de su labor, solamente pueden trabajar de manera presencial.
- e) Indica que, a fin de evitar vulneración de derechos personales, se requiere que la regulación establezca que las empresas están facultadas a requerir información sobre el estado de vacunación de sus trabajadores, así como de aquellas personas que estén postulando a un puesto 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: QFPPPB3



- f) La norma no establece si es de aplicación para empresas con menos de diez trabajadores o para centros de trabajo que no están abiertos al público y que constituyen espacios cerrados.
- g) Sugieren que se actualice los lineamientos generales que se aplican a los centros de trabajo y se homogenice la normativa expedida por este Sector de Trabajo con la del Ministerio de Salud.

1.2. Mediante proveído de la referencia b), la Dirección General de Trabajo deriva el documento antes mencionado a esta Dirección de Normativa de Trabajo para su atención.

1.3. Atendiendo al literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, esta Dirección de Normativa de Trabajo tiene la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

1.4. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

2.1. 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.

2.2. Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.

2.3. Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.

2.4. Decreto Supremo N° 186-2021-PCM, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM, N° 167-2021-PCM y N° 174-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM.

2.5. Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA, que dispone que, excepcionalmente, pueden seguir realizando actividad laboral presencial los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, cuya naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto; y dictan otras disposiciones.

III. ANÁLISIS

3.1. Sobre el particular, el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social,



modificado por los Decretos Supremos N° 168-2021-PCM, N° 179-2021-PCM y N° 186-2021-PCM, entre otros, señala lo siguiente:

“ 14.7 Toda persona que realice actividad laboral presencial, deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.

En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. Siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas.

Para el caso de los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.”

- 3.2. Como es de verse, con el actual marco legal se establecen importantes restricciones para quienes no cuenten con el esquema completo de vacunación. Así, toda persona que preste servicios de manera presencial debe acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, recibido en el Perú y/o en el extranjero.
- 3.3. En ese sentido, respecto a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la norma prevé que en caso no cuenten con un esquema completo de vacunación y en tanto la naturaleza de las labores a desempeñar no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión perfecta del vínculo laboral, previsto en el artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Dicha medida implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral.
- 3.4. Adicionalmente a la medida descrita, el citado precepto legal prevé la posibilidad de que las partes (trabajador y empleador), previo acuerdo, suspenda de manera imperfecta el vínculo laboral. La aplicación de la suspensión imperfecta de labores motiva el pago de la remuneración por parte del empleador sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”*

- 3.5. Asimismo, mediante Resolución Ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias a las previstas en el marco legal vigente.
- 3.6. En relación a lo expuesto, cabe precisar que la Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA prevé que, excepcionalmente, por el plazo máximo de treinta (30) días calendarios, los trabajadores cuya naturaleza de labores no sea compatible con el trabajo remoto podrán seguir realizando actividad laboral presencial, a pesar de no contar con el esquema completo de vacunación, siempre que: i) el puesto de trabajo sea calificado como de “riesgo bajo de exposición”, de conformidad con la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA; y ii) durante toda su jornada laboral, los servicios sean prestados en espacios al aire libre.
- 3.7. Atendiendo a lo expuesto, se cumple con indicar que las consultas formuladas por la Cámara de Comercio Americana del Perú – AMCHAM sobre lo dispuesto en el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, estarían absueltas con las modificaciones realizadas a dicha norma a través del Decreto Supremo N° 186-2021-PCM, conforme a lo desarrollado en los párrafos que preceden.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El Decreto Supremo N° 186-2021-PCM modificó el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 168-2021-PCM.
- 4.2. A raíz de la modificación del citado numeral 14.7 y el nuevo texto legal vigente, se habrían absuelto las consultas planteadas por la Cámara de Comercio Americana del Perú - AMCHAM
- 4.3. El numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 186-2021-PCM establece que para la prestación de servicios de manera presencial el trabajador debe acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, de no ser así y en caso dicho trabajador se vea imposibilitado de realizar trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión perfecta del vínculo laboral.

V. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que una vez que se cuente con el visto bueno de dicha dirección, continúe con su trámite correspondiente.

Atentamente,

KENNY DIAZ RONCAL
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R. N° E-110984-2021

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: QFPPPB3