Vacunación e ingreso al trabajo



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En días reciente se ha emitido el D. S. Nº 179-2021-PCM, que incorpora cambios respecto de las limitaciones para seguir laborando presencialmente en los centros de trabajo. Desde el 10.12.2021, toda persona que realice actividad laboral presencial deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra el covid-19; son 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 ello, deberán prestar servicios en la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de sus labores no sea compatible con el trabajo remoto, se suspenderá su relación laboral sin goce de haberes, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Lo anterior supone que el empleador debe controlar que los trabajadores que ingresen a laborar a partir del 10.12.2021 acrediten haber recibido las dosis para completar su esquema de vacunación. No se admiten excepciones. Esta obligación aplica ahora para toda empresa, no solo las que tengan más de 10 trabajadores, sean sus centros de trabajo lugares abiertos o cerrados. Si las funciones del trabajador no vacunado le permiten laborar de manera remota, el empleador debe habilitar dicha modalidad. Pero, si el tipo de labor realizada no es compatible con el trabajo remoto, se producirá desde el 10.12.2021 una suspensión perfecta de labores, por la que el trabajador no podrá ingresar a su centro de trabajo a laborar y, por ende, no percibirá remuneración. Podrá reingresar cuando acredite haber cumplido con su programa completo de vacunación. El período de suspensión perfecta de labores no se computa para el cálculo de la CTS, gratificaciones, vacaciones ni participación en las utilidades de la empresa. Al no haber pago de remuneración, no se pagan ni descuentan los aportes sociales, salvo el seguro de vida ley cuya prima debe continuar siendo pagada por la empresa. Empleador y trabajador pueden pactar una suspensión imperfecta de labores, por ejemplo, en la forma de una licencia con goce de haber o vacaciones adelantadas. No existe norma que permita obligar al trabajador a vacunarse contra el covid-19, ni norma que habilite al empleador a sancionarlo por no hacerlo. La prohibición de ingresar al centro de trabajo sin acreditar la vacunación completa incluye a los locadores de servicios o trabajadores independientes. El documento denominado 'exención de vacunación' que algunos trabajadores vienen mostrando en sus centros de trabajo carece de asidero legal, por lo que es imperativo que el empleador compruebe la aplicación de las dosis completas de la vacuna contra el covid-19 a su personal para permitir su acceso a laborar. No se trata de obligarlo a vacunarse, sino de un requisito impuesto por una norma imperativa cuyo cumplimiento debe ser asegurado por el empleador. La exigencia de vacunación no exime al empleador de cumplir con su plan para la vigilancia, prevención y control del covid-19 en el trabajo, que debe ser actualizado en los términos del D. S. Nº 179-2021-PCM, a efectos de garantizar un ambiente de trabajo seguro en sus instalaciones para el personal que labore de manera presencial.