

## PASOS QUE DEBE TOMAR UN EMPLEADOR

En caso un trabajador no quiera aplicarse la dosis completa de vacunación.

**1** La empresa toma conocimiento de que una persona no tiene el esquema completo de vacunación (primera y segunda dosis).

**2** La empresa envía temporalmente al empleado a trabajo remoto.

**3** El trabajador quedará suspendido de sus funciones, sin goce de haber, si no puede cumplir con sus labores a distancia. Norma estará vigente durante el resto de la emergencia sanitaria.



# Suspenderán a trabajadores que no tengan dos dosis

**Cambios.** Empleados que no cuenten con ambas vacunas serán enviados a trabajo remoto. Si no pudieran cumplir, se suspenderán sus contratos.

JUNIORMIANI

El Decreto Supremo 186-2021-PCM, publicado el 23 de diciembre de 2021, estableció los pasos que deben seguir las empresas para que un trabajador pueda realizar sus funciones de manera presencial.

“ Toda persona que realice actividad laboral presencial, deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra el COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero”, señala la norma. El esquema completo de vacunación se trata de la acreditación de las dos dosis aplicadas, salvo en el caso de la vacuna Johnson & Johnson que solo requiere de una aplicación. De momento la norma no contempla la dosis de refuerzo.

Los trabajadores que no tengan el esquema completo de vacunación no podrán trabajar presencialmente y deberán ser enviados a trabajo remoto. En el caso que no puedan cumplir sus labores a distancia, verán suspendido su vínculo laboral hasta que acrediten su vacunación, o hasta que se termine el estado de emergencia sanitaria. “ 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 [...] salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral”, indica el decreto.

### SUSPENSIÓN INDEFINIDA

La normativa comenzó a regir desde el 23 de diciembre para los trabajadores que realicen sus funciones en espacios cerrados y desde el 16

de enero para quienes lo hacen en espacios abiertos.

Según especialistas consultados, la norma establece que mientras dure el estado de emergencia será obligatorio tener las vacunas completas para trabajar presencialmente, salvo se den precisiones en el futuro.

“ La norma no te pone en un supuesto. Dice que toda persona que trabaja presencialmente debe tener el carnet de vacunación, de lo contrario tendrá que realizar trabajo remoto o ser suspendida. Como está redactada la norma, la persona seguiría en la planilla, pero sus haberes serán suspendidos”, indicó Nidia Vilchez, socia en el estudio PPU.

### Sanciones

●● La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) anunció que sancionará a las empresas que no acepten la prueba de antígeno de COVID-19 para otorgar la licencia con goce de haber.

Asimismo, indicaron que es obligación del empleador informar a sus trabajadores que deben vacunarse para trabajar presencialmente, bajo riesgo de sufrir estas sanciones.

“ El empleador debe informar que en caso no se vacunen no solo no pueden prestar servicios presenciales de ninguna manera, sino que puede haber consecuencias legales. Una vez informados es que se aplica la sanción y [la empresa] debe comenzar a solicitar a sus trabajadores que presenten el certificado de vacunación”, afirmó Cristina Oviedo, socia del área laboral del estudio Payet.

Asimismo, se advierte que en caso no se cumpliera con la suspensión de los trabajadores, la empresa podría encontrarse en escenarios penales por no cumplir la ley.

“ Si la empresa no cumple puede ser sancionada con una multa, e inclusive si uno de los no vacunados contagia a otro trabajador, este último puede denunciar [a su empleador] por daños y perjuicios. Los penalistas dicen que esto puede significar poner en riesgo la vida de un trabajador, lo que significaría una responsabilidad penal”, advirtió Jorge Toyama, socio del estudio Vinatea & Toyama.

Toyama agregó que la suspensión imperfecta no sería una opción atractiva para las empresas en estos casos porque “ supondría el pago de una remuneración. El sueldo se da por haber trabajado y si tú no vas a trabajar, no se genera la obligación de pagar”.