# Trabajo y las nuevas reglas de vacunación



**César Puntriano Rosas**
Abogado laboralista

Hace unas semanas se emitió el D.S. Nº 179-2021-PCM, el cual dispuso que desde el 10.12.2021, toda persona que realice actividad laboral presencial debe acreditar su esquema completo de vacunación contra el covid-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero, pudiendo tratarse de una o dos dosis dependiendo del tipo de vacuna. De no hacerlo, debe laborar a través de la modalidad de trabajo remoto. Si la naturaleza de sus labores no es compatible con el trabajo remoto, se suspende su relación laboral sin goce de haberes, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Luego, por R.M. Nº 1302-2021-MINSA, de manera excepcional y hasta el 14 de enero del 2022, se dispuso que podían 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, siempre que se presenten conjuntamente los siguientes supuestos: i) el puesto de trabajo se encuentre clasificado como de "Riesgo bajo de exposición" de acuerdo con la D.A. N° 321-MINSA/DGIESP-2021, aprobada por R.M. Nº 1275-2021/MINSA; y, ii) los servicios sean prestados, durante toda su jornada laboral, en espacios al aire libre. Al día de hoy, si las funciones del trabajador que no tiene esquema completo de vacunación le permiten laborar de manera remota, el empleador debe habilitar dicha modalidad. Pero, de no serlo, el trabajador se encontrará con el vínculo laboral suspendido sin goce de haberes. Esto aplica desde el 10.12 salvo para el personal que pudo entrar a laborar al amparo de la excepción antes señalada hasta el 14.01, cuya suspensión aplica desde el 15.01.2022. El personal 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 el empleador. 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. El reciente D.S. Nº 005-2022-PCM señala que, a partir del 23 de enero del 2022, los mayores de 50 años que deseen ingresar a centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general, conglomerados, tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, restaurantes y afines en zonas internas, cines, bancos, templos, centros culturales, notarías, oficinas de atención al usuario y mesas de partes de instituciones públicas y privadas, entre otros, tienen que acreditar haber completado la dosis de refuerzo además de usar mascarilla de manera permanente. Esta medida implica que si un trabajador mayor de 50 años va a realizar sus labores de manera presencial a partir del 23.01.2022 en alguno de los lugares mencionados, deberá contar con la dosis de refuerzo. Se trata de un nuevo requisito para el trabajo presencial.