

Hernández & Cía. Abogados: Las nuevas disposiciones sobre la presentación de carnet de vacunación en el trabajo



Business Empresarial.- Minutos antes de que culmine el jueves 9 de diciembre, el Gobierno publicó en una edición extraordinaria del Diario El Peruano el Decreto Supremo No. 179-2021-PCM, que modifica disposiciones del Estado de Emergencia Nacional. En ese sentido, Diego Castillo Fuentes, Socio del Área Laboral de Hernández & Cía. Abogados, nos da mayor detalle sobre lo comentado.

Esta norma tiene por propósito adelantar el requerimiento de carnet y certificados de vacunación para el ingreso a establecimientos en los que se desarrollen actividades económicas y de culto en espacios cerrados a partir del 10 de diciembre (hoy), tal como adelantó el Ministro de Salud en declaraciones a la prensa.

No obstante, el aspecto más importante de esta modificación es la posibilidad de aplicar una suspensión perfecta de labores (licencia sin goce de haberes) para el personal que no cuente con esquema completo de vacunación y cuyas labores no sean compatibles con el trabajo remoto.

Estas nuevas disposiciones en materia de vacunación tienen aspectos positivos, algunos negativos y de incertidumbre:

1. Como aspecto positivo, es una buena noticia que el Gobierno haya tomado medidas para incentivar a trabajadores a vacunarse con dosis completa (o en todo caso, medidas para disuadir la no vacunación). Anteriormente, el Gobierno solo estableció como obligación o carga del empleador contar con personal vacunado para operar presencialmente; creando el incentivo perverso en el trabajador de poder no vacunarse y a la vez poder mantener con un ingreso económico a pesar de no trabajar. Esta modificación (o adición) elimina tal incentivo perverso.
2. Algo que debe cambiar en el actuar del Gobierno es el "legislar" a través de comunicados o declaraciones. Se tuvo que esperar hasta horas antes de culminado el día 9 de diciembre para conocer si la exigencia de la vacunación completa para ingresar a establecimientos cerrados iba a estar vigente a partir del 10 de diciembre. Dicho actuar genera incertidumbre y sobrecostos innecesarios a empresas que ya se encuentran con economías golpeadas.
3. Estas disposiciones aún no precisan cuándo nos encontramos frente a una vacunación completa para los trabajadores. Los nuevos lineamientos para la prevención de COVID-19 en el Trabajo señalan que se entiende por vacunación completa a las dos dosis y la dosis de refuerzo, lo cual daría a entender que el personal que no tenga la dosis de refuerzo no se considera apto para retornar a trabajar; lo cual dejaría en imposibilidad de trabajar a un gran porcentaje de población ocupacional joven (que no ha alcanzado los 5 meses posteriores a la segunda dosis). La única interpretación posible para que tal medida no sea un despropósito es que se entienda que la tercera dosis es exigible solo cuando corresponda (cuando el trabajador haya superado los 5 meses siguientes a la segunda dosis), pero en un tema tan delicado no podemos ensayar interpretaciones, debe ser el Gobierno quien sea claro sobre sus disposiciones, a través de normas y no comunicados o declaraciones.

El Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, se ha reservado la facultad de establecer excepciones a las medidas de suspensión perfecta de labores. Esperemos que mantenga esta medida acertada y no conviertan las excepciones en regla.