

ALERTA LABORAL

DEL PERMISO PARA VACUNARSE Y SUS ALCANCES

En una semana cargada de publicaciones de leyes con incidencia en las relaciones laborales (Ley N°21.342, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo, Decreto N°930, que extiende la vigencia de los beneficios y las prestaciones que indica y otorga derecho a giros adicionales con cargo al fondo de cesantía solidario (entre otras materias), y Decreto N°22, que modifica Decreto N°28, de 2011, que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de formación en el puesto de trabajo, entre otras normas) la Ley N°21.347, que "Crea un permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado, en los casos que indica", vino a cerrar una semana "movida" en materia laboral.

Si bien la consigna de recuperación económica está implícita en las acciones que a nivel país se deben tomar, ésta no puede desconocer la incidencia latente del SARS-CoV-2 en nuestra población.

Reconociendo esa realidad, la ley recién publicada busca asegurar la inoculación de todo trabajador que desee adherirse al compromiso de inmunización.

De este modo, se inserta un nuevo contenido al artículo 66 ter del Código del Trabajo (pasando el actual, referente a los permisos para que bomberos acudan a atender emergencia, a asignarse ahora como artículo 66 quater). El nuevo texto dispone lo siguiente:

En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

De este modo:

- El permiso no se agota con la vacuna contra el Coronavirus, abarcando otros medios y otras enfermedades transmisibles.
- El trabajador debe ser parte de la población objetivo de la campaña.
- Consiste en medio día de permiso laboral.
- Debe avisarse (lo que es distinto a acordarse) con al menos 2 días de anticipación.

Cabe señalar que cuando se menciona al "artículo anterior", se refiere al permiso para practicarse exámenes de mamografía, próstata y preventivos. Los referidos incisos, aplicables a este caso, indican:

- Que el tiempo otorgado debe abarcar aquel suficiente para trasladarse hacia y desde la institución médica, considerando condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico.
- Con posterioridad a la atención debe acreditarse al empleador, mediante comprobantes, la inmunización, con constancia de la fecha en que se practicó.
- El tiempo utilizado será considerado como trabajado, y no podrá ser compensado en dinero (no podrá pagarse por no utilizarse).
- Si el contrato colectivo vigente contempla una figura análoga, se entenderá que este beneficio se subsume en el ya vigente.

De este modo, en tanto el empleador dé cumplimiento a lo anterior, estará dando satisfacción a su obligación de conceder el permiso. Si el ánimo es que sus trabajadores efectivamente hagan uso de este permiso y finalmente, se vacunen, la invitación puede quedar plasmada en comunicados internos instando a ello, en los términos que prevé la normativa.