

CRONISTA • COLUMNISTAS • PRESENCIALIDAD

ANÁLISIS

Riesgo epidemiológico y vuelta al trabajo presencial

**JULIAN DE DIEGO**

Actualizado el 24/01/2022 21:24

ESCUCHAR
4:00 minutos

Leer más tarde

Frente la oleada de contagios, el Ministerio de Trabajo recomienda "que ante el acelerado aumento de casos de Covid-19 registrados en las últimas semanas en la mayoría de las jurisdicciones del país, el avance de la vacunación y la dinámica epidemiológica, en particular respecto de las altas de quienes han superado la enfermedad, el Ministerio de Salud se procedió a elaborar nuevas recomendaciones para el regreso al trabajo". En efecto, la Resolución 27/2022 de la cartera laboral propone reglas de reingreso acordes con normas surgidas también como recomendación del ministerio de Carla Vizzotti.

Es la misma norma que establece como sugerencia que los trabajadores con contacto estrecho y ciclo de vacunación completa deberán reintegrarse a su trabajo presencial cuando así se lo requiera, al igual que aquellos que no hayan sufrido contagio ni tengan síntomas que lo reflejen. Con una nueva categoría normativa el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo dictan normas con "recomendaciones" frente a la etapa actual de la pandemia, y a la incidencia de los casos dudosos, de fraude o infundados.

Se sigue adelante con la campaña de vacunación con el fin de que en poco tiempo se cruce con la obligatoriedad de la vacunación en forma no traumática como ocurrió en Austria e Italia, y en breve en Alemania Inglaterra Suiza y Suecia Finlandia y Noruega.

La nueva oleada de la pandemia obliga al Poder Ejecutivo a analizar la vacunación obligatoria para circular y para trabajar en forma presencial, en los siguientes términos:

Trabajadores con Covid-19 sin internación

Se pueden reintegrar al trabajo:

- A los 10 días del inicio de los síntomas (sin vacunación o una sola dosis);
- A los 10 días del diagnóstico en los asintomáticos.

Trabajadores con vacunación completa (2 ó 3 dosis)

- A los siete días desde la fecha de inicio de síntomas (o del diagnóstico en casos asintomáticos), cumpliendo en los tres días posteriores de cuidados especiales (con todas las medidas preventivas, barbijo, distancia, antisépticos, etcétera.

Con contactos estrechos asintomáticos

Tomando todas las medidas preventivas (uso de barbijo, ventilación, distanciamiento) podrán regresar al trabajo sin necesidad de presentar hisopado negativo:

- En contactos estrechos asintomáticos sin vacunación o con esquema incompleto (con más de cinco meses de la aplicación de la última dosis) a los diez días desde el último contacto con el caso confirmado;
- En contactos estrechos asintomáticos con esquema de vacunación completo (esquema de dosis única, de dos dosis o esquema inicial con dosis adicional, según corresponda y menos de cinco meses de completado el esquema) o que hayan tenido Covid-19 en los últimos 90 días, pueden volver a sus actividades laborales, siguiendo las recomendaciones jurisdiccionales, deben, maximizar medidas preventivas (uso obligatorio de barbijo y

ambientes con ventilación cruzada permanente), se sugiere realización de test diagnóstico entre el tercer y quinto día, deben realizar automonitoreo de síntomas de forma diaria.

-En contactos estrechos asintomáticos con esquema de vacunación completo más el refuerzo con más de 14 días de la última aplicación, pueden volver a sus actividades laborales, siguiendo las recomendaciones jurisdiccionales, deben, maximizar medidas preventivas (uso obligatorio de barbijo y ambientes con ventilación cruzada permanente) y deben realizar automonitoreo de síntomas de forma diaria.

Las recomendaciones, aún emergentes de resoluciones ministeriales como la comentada, no son imperativas, y siguen siendo un complemento de lo que ordenan las mejores prácticas en materia sanitaria y sobre todo, en materia preventiva. Es por ello que las mismas podrán contar con recaudos adicionales de los empleadores, siempre teniendo en cuenta el objetivo de la protección de la vida, la salud y la integridad psicofísica de los trabajadores.

El incumplimiento de las medidas de prevención son también parte de las obligaciones que surgen del contrato y de la relación de trabajo, y por ende, las faltas o incumplimientos, sobre todo aquellos que pueden haber producido o que produjeron daños a propios o a terceros, pueden ser materia de sanciones, de suspensiones sin goce de salarios y en casos extremos y en forma restrictiva, a despidos con justa causa por falta o incumplimiento doloso de los deberes legales, convencionales y contractuales asumidos en forma expresa.

La complejidad del escenario, los contagios originados en la promiscuidad de fiestas y de grandes concentraciones, los eventos colectivos de las vacaciones y el poder de contagio de Delta, Ómicron y de Deltacrón, nos obligan a regresar a las fuentes, con vacunación en las tres dosis generalizadas, y con todas las medidas preventivas que sean viables y posibles.