

PROYECTO DE LEY APROBADO POR EL PODER LEGISLATIVO SOBRE EL TIEMPO DESTINADO POR LOS TRABAJADORES PARA LA VACUNACION CONTRA EL COVID 19

En fecha 6 de abril de 2021, el Poder Legislativo ha aprobado un proyecto de ley que espera su promulgación inminente por parte del Poder Ejecutivo sobre el tiempo que le insume a un trabajador el concurrir a vacunarse contra el COVID 19 y cómo deben computarse esas horas.-

El artículo 1° de la norma sancionada establece que los trabajadores que tengan agenda dispuesta por el plan de vacunación del Ministerio de Salud Pública en su horario de trabajo, tendrán un tiempo máximo de cuatro horas para cumplir con dicho procedimiento. Esas horas no se podrán descontar de su salario y serán pagas. Expresamente se dispone que las horas "...serán abonadas como trabajadas y consideradas a todos los efectos como tales." Esto último implica que no solamente no deberán ser descontadas al trabajador sino que además la no presencia del trabajador en su lugar de trabajo con motivo de su vacunación, no le hará perder beneficios que se relacionan con su asistencia (por ejemplo, una partida por presentismo semanal o mensual).-

Este mismo artículo concluye con un párrafo en el que se aclara que, si la vacuna requiere de dos dosis, el trabajador cuenta con un máximo de cuatro horas en ambas oportunidades (cuatro horas como máximo el día de la primer dosis y cuatro horas como máximo el día de la segunda dosis).-

El artículo 2° establece dos requisitos que deberá cumplir el trabajador para usufructuar las cuatro horas pagas a efectos de concurrir a vacunarse y que no le sean descontadas de su salario ni que su ausencia impacte sobre otras partidas salariales:

a.- Debe dar aviso previo a su empleador: No se establece un período mínimo de preaviso. Parece una solución razonable en vista de algunas situaciones en las que el sistema del Ministerio de Salud Pública ha notificado a la persona agendada en el mismo día o en plazos menores a 24 horas, de su lugar y hora de vacunación. De todas formas, el trabajador debe ser consciente de la existencia de esta exigencia. Entendemos que basta el envío de un mail o mensaje de texto o WhatsApp al contacto habitual del trabajador que suele ser un Supervisor, Encargado o Capataz. Debe hacerlo, si va a recibir dos dosis de la vacuna, en ambas oportunidades.-

b.- Debe justificar el efectivo cumplimiento de la vacunación dentro de los tres días inmediatos siguientes de recibida la última dosis: Por la forma en la que está redactada la norma, no será necesario que el trabajador justifique que se le ha dado la primera dosis. Sólo deberá justificar las dos faltas al trabajo en una única oportunidad, luego de recibir la segunda dosis. Esta solución también parece razonable ya que hay vacunas de una dosis única. Hay además trabajadores que, antes de la entrada en vigencia de la norma, ya han recibido la primera dosis y el certificado de vacunación se está entregando luego de aplicada la segunda dosis de la vacuna.-

Por último, el artículo 3° hace retroactivo el beneficio que establece la norma a aquellos trabajadores que debieron ausentarse de su trabajo para recibir la vacuna contra el COVID 19 antes de la entrada en vigencia de la ley. Por lo tanto, las horas de ausencia por este motivo, deben tenerse como efectivamente trabajadas, siempre que el trabajador justifique la ausencia por este motivo.-

Dr. Alfredo Susena

