

BOLETÍN DE PRENSA Nº 53/ 12-04-2021 **PARA NIVEL SECUNDARIO**

Retorno a la presencialidad dispensados

Convocatoria al personal dispensado

En virtud de la vigencia de la Resolución Conjunta Nro. 4/20201 (ver Boletín de Prensa Nº 50 del 09/09/21), la que entendemos es totalmente aplicable a la actividad educativa de gestión privada, en la línea de lo que venimos sosteniendo desde las entidades representativas del sector, deseamos recomendar se proceda en relación a todo el personal docente y no docente a solicitar mediante mail a la casilla del colegio, o bien por otros medios, la siguiente información:

- a. Si se ha inscripto a los fines de acceder a vacuna contra Covid 19, y en caso de no haberlo hecho, exprese razones de dicho comportamiento.
- b. De haber ya recibido la vacuna, en una o dos dosis, acompañar por el mismo medio foto del certificado de vacunación, indicando expresamente la fecha en que ha sido inoculado, lo que se incluirá al legajo.

Entendemos que, habiendo asumido las autoridades de la Provincia de Buenos Aires y toda la población el esfuerzo de privilegiar en los turnos al personal docente y no docente de los establecimientos educativos, cabe obrar responsablemente con dicho beneficio.

Constatadas luego, y en razón de la información, las condiciones previstas en la Resolución Conjunta Nº 4/21, se procederá de corresponder a citar al personal alcanzado por la norma a retomar tareas presenciales.

Aclaraciones sobre el “Retorno a la presencialidad de vacunados”

¿Cuál es la normativa aplicable?

La Resolución Conjunta de los Ministerios nacionales de Salud (MS) y Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS) Nº 4/21 (B.O. 09/04/21) se refiere a los casos en que corresponde el retorno a tareas presenciales. A su vez, las dispensas del deber de asistencia al trabajo fueron establecidas por la Res. 207/20 del MTESS (B.O. 17/03/2020). Debe recordarse que esta normativa es de aplicación a todas las actividades laborales privadas en el territorio nacional.

¿Cuáles son las dispensas para grupos de riesgo dispuestas por la Res. (MTEYSS) Nº 207/20?

El art. 1º de dicha norma establece que se encuentran alcanzados:

- a. Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad.
- b. Trabajadoras embarazadas
- c. Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional, tales

como:

1. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.
2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.
3. Inmunodeficiencias.
4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

De acuerdo a la Res. Conjunta 4/21 ¿qué grupo de trabajadores pueden ser convocados a retornar actividades en forma presencial?

El art. 1º de dicha norma alcanza a los comprendidos en los incisos a), b) y c) del artículo 1º de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207/2020 y sus modificatorias, citados en la pregunta 1 ant., que hubieren recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas destinadas a generar inmunidad adquirida contra el COVID-19 autorizadas para su uso en la República Argentina, independientemente de la edad y la condición de riesgo, y una vez transcurridos catorce días de la inoculación. Lo anterior no incluye el caso de atención a niños y adolescentes en los días que no cuenten con clases presenciales.

En el caso de los establecimientos educativos de gestión privada se encuentra comprendido todo su personal, ya sea docente (de POF -con y sin aporte estatal- y extraprogramáticos) y no docente.

¿Hay exceptuados a la presencialidad, aunque estén vacunados?

Sí. La norma citada en su art. 5º exceptúa del retorno a las labores presenciales a los siguientes grupos de riesgo detallados en el art. 3º, puntos V y VI de la Res. 627/20 del Ministerio de Salud:

- Personas con Inmunodeficiencias: Congénita, asplenia funcional o anatómica (incluida anemia drepanocítica) y desnutrición grave; VIH dependiendo del status (< de 350 CD4 o con carga viral detectable); Personas con medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis (mayor a 2 mg/kg/día de metilprednisona o más de 20 mg/día o su equivalente por más de 14 días).
- Pacientes oncológicos y trasplantados: con enfermedad oncohematológica hasta seis meses posteriores a la remisión completa; con tumor de órgano sólido en tratamiento; trasplantados de órganos sólidos o de precursores hematopoyéticos.

¿Cómo acredita la vacunación el empleado?

La norma en cuestión en su art. 3º dispone que *“Los trabajadores y las trabajadoras convocados deberán presentar constancia fehaciente de vacunación correspondiente o manifestar, con carácter de declaración jurada, los motivos por los cuales no pudieron acceder a la vacunación.”*

Esto puede acreditarse, en la Provincia de Buenos Aires, con copia de la constancia de vacunación o bien la impresión de la pantalla de la aplicación “VacunatePBA” o desde la página WEB “vacunate.gba.gob.ar”. Allí consta si el/la empleado/a solicitó turno y si logró vacunarse o no.

¿Qué ocurre si el/la empleado/a presenta declaración jurada de no haber accedido a la vacunación?

Entendemos que en este supuesto puede acreditar con los medios digitales oficiales estar con turno en “lista de espera”

¿En el caso que el empleado opte por no vacunarse?

Según el art. 4° de la Resolución Conjunta: *“Los trabajadores y las trabajadoras comprendidos en los artículos 1° y 2° de la presente medida que tengan la posibilidad de acceder a la vacunación y opten por no vacunarse, deberán actuar de buena fe y llevar a cabo todo lo que esté a su alcance para paliar los perjuicios que su decisión pudieren originar a los empleadores o empleadoras.”*. En la práctica la norma no da posibilidades al empleador para proceder contra el empleado.

¿Con qué herramientas cuenta el empleador en caso que el empleado, habiéndose vacunado, oculte dicha situación informando por declaración jurada la no vacunación?

En este caso el empleado incurre en una falta grave.

¿Cómo se notifica al empleado su regreso a la actividad presencial?

En principio entendemos que pueden utilizarse distintos medios, escritos o no, si bien la notificación fehaciente será la que dará certeza a la misma, y podrá generar efectos jurídicos.

Lo dispuesto por la Res. 1141/21 de la DGCE sobre dispensas laborales ¿se aplica a los establecimientos educativos de gestión privada?

No, dicha norma es de exclusiva aplicación a la gestión estatal y específicamente a los efectos de la cobertura de cargos.

Asesorías Legal y Contable CEC