

Reproducido en www.relats.org

LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES EN TIEMPOS DE PANDEMIA GLOBAL

Francisco Iturraspe

Mayo 2020

- Coronavirus, aislamiento y derechos laborales
- Bases Jurídicas
- La pandemia no constituye un caso de fuerza mayor
- Prohibición de despidos y suspensiones
- Necesidad de un protocolo de prevención y bioseguridad

A) Coronavirus, aislamiento y derechos laborales.

1-En primer lugar cabe hacer llegar un fraterno saludo a los colegas abogados que cumplen la “cuarentena” y los ciudadanos que también tienen que estar guardando el necesario aislamiento preventivo y obligatorio como a quienes tienen que trabajar en sus casas (teletrabajo), a las personas, autorizadas por los distintos Decretos, que nos cuidan en los

hospitales y centros de salud, que nos proporcionan alimentos y desempeñan las tareas gubernamentales, periodísticas, administrativas, de transporte y de distinto tipo requeridas para la continuidad de la vida social en los presentes difíciles momentos.

2-El sistema jurídico argentino y las normas internacionales, federales y provinciales que lo integran proporcionan el sustento de los derechos humanos que todas y todos tenemos que conocer para hacerlos respetar para nosotros como personas, para los colectivos laborales y para la clase trabajadora en su conjunto. Lamentablemente la experiencia histórica nos demuestra que las épocas como la que vivimos de crisis social y sanitaria son propicias para la vulneración de esos derechos, en especial los derechos laborales. De allí la relevancia hoy más que nunca del papel de los abogados laboristas, de las organizaciones sindicales y del necesario control del Estado protegiendo a los trabajadores como sujetos de tutela especial.

3-Los primeros derechos que tenemos que poner sobre la mesa en este dialogo son la defensa de la vida y la salud. Ya lo ha señalado en reiteradas oportunidades el Presidente de la República Alberto Fernández poniendo de relieve la prioridad de la vida y la salud a pesar de la gran importancia de la recuperación de la economía, que viene de un período de graves recesión, inflación, endeudamiento, fuga de capitales, desempleo y agudización de las inequidades sociales. La acción del Estado, de las empresas, de los sindicatos y de los ciudadanos, así como la implementación e interpretación de las normas dictadas, deben, pues, tener

como objetivo fundamental la defensa de la vida y la salud constitucionalmente protegidas.

4- Si bien el rol del Estado es sumamente importante en esta materia, las propias trabajadoras y trabajadores y nuestras organizaciones tenemos un papel activo fundamental en la defensa de los derechos a la vida y la salud: “ el trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasiona pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión de tales condiciones (que afecten la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores) siempre que exista peligro inminente de daño (...)” como lo estatuye expresamente el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo en concordancia con el Convenio 155 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Nuestro sistema jurídico laboral no nos da a trabajadoras y trabajadores un papel pasivo, sino por el contrario, nos proporciona las herramientas para un protagonismo fundamental en la defensa de nuestra integridad psicofísica y nos impone un deber social y político de asumir activamente esa defensa: la vida y la salud de trabajadoras y trabajadores debe ser un objetivo fundamental de cada una de nosotras y nosotros y de nuestras organizaciones.

B) Bases Jurídicas.

El DNU 260/2020 amplió la emergencia sanitaria que había sido establecida por la Ley 27541 y su art. 7 impuso el aislamiento obligatorio por 14 días (posteriormente

prorrogados) a las personas que se encontraran ya afectadas por coronavirus o hubieran estado o podido estar expuestas al contagio.

Concretamente el art. 7º del DNU estableció que:

“Deberán permanecer aisladas durante 14 días, plazo que podrá ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica, las siguientes personas:

a) Quienes revistan la condición de “casos sospechosos”. A los fines del presente Decreto, se considera “caso sospechoso” a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además, en los últimos días, tenga historial de viaje a “zonas afectadas” o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica.

b) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID – 19.

c) Los “contactos estrechos” de las personas comprendidas en los apartados a) y b) precedentes en los términos en que lo establece la autoridad de aplicación.

d) Quienes arriben al país habiendo transitado por “zonas afectadas”. Estas personas deberán también brindar información sobre su itinerario, declarar su domicilio en el país y someterse a un examen médico lo menos invasivo posible para determinar el potencial riesgo de contagio y las acciones preventivas a adoptar que deberán ser cumplidas, sin excepción. No podrán ingresar ni permanecer en el

territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.

e) Quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por “zonas afectadas”. No podrán permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.”

Asimismo estableció en su art. 12 que el MTESS debía determinar las condiciones de trabajo y licencias.

2-En ejercicio de las facultades otorgadas por el DNU 260/2020, el MTESS dictó la Resolución 202/2020 (13.3.2020) por la cual se ordenó la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de sus remuneraciones¹ a todos los trabajadores y trabajadoras contemplados en el art. 7 del decreto 260/2020, y extendió esta suspensión a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes, tales como locaciones de servicios, becas, pasantías y residencias médicas (art. 1).

¹ Esta norma fue objeto de una evidente transgresión posteriormente con la posibilidad de descuentos de hasta el 25% de las remuneraciones autorizadas por una norma de dudosa legalidad del propio Ministerio tema que trataremos en una próxima entrega.

El artículo 4 de la Resolución 202/2020, además, contempló la posibilidad de que los trabajadores pudieran realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento, para lo cual deberían establecer con su empleador las condiciones para ejecutar esa labor (teletrabajo)².

3- La Res. Del MTESS 207/2020 del 16.3.2020 suspendió el deber de asistencia por 14 días (posteriormente prorrogado) con goce de haberes a los trabajadores mayores de 60 años -con excepción de los que se consideren esenciales para el funcionamiento del establecimiento- a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que definiera la autoridad sanitaria, los cuales eran al día de su entrada en vigencia aquellas personas afectadas por:

a. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.

b. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.

c. Inmunodeficiencias.

² La regulación del teletrabajo está siendo el objetivo de varios proyectos normativos cuyo alcance y características será debatido en futuras entregas.

d. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

Dispuso a su vez que no podría declararse Personal Esencial a las trabajadoras y trabajadores comprendidos en los incisos b) y c)

Su art. 3 ordenó que mientras durara la suspensión de clases en las escuelas establecida por Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación, se consideraría justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resultara indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, pudiendo acogerse a esta dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar.

Siendo que de la letra de la norma solo surge la dispensa del deber de asistir del trabajador, no eximiendo a las partes de ninguna otra obligación que emane del contrato de trabajo, no puede aseverarse como lo han hecho algunas patronales que, con fundamento en esta resolución, el empleador es relevado del pago de la remuneración, máxime teniendo en cuenta que el carácter alimentario del salario tiene más vigencia que nunca en una época actual de grave crisis.

Como ha señalado la doctrina, “tal afirmación tiene fundamento en que, ante la existencia de dos bienes jurídicos de igual jerarquía, (la repercusión económica de la pandemia sobre los negocios del empleador contenidos en el derecho a ejercer industria lícita, y los derechos del trabajador), deberá prevalecer el segundo derecho a recibir la remuneración, tratándose además, de un DDHH garantizado por el artículo 14 bis constitucional”. El Estado ha tomado medidas para compensar, a través de políticas económicas (subsidios, exenciones impositivas etc) a los empleadores, todo ello conforme a qué tipo de empresa se trate. Todo ello motivado asimismo en la necesidad de apoyar a los empleadores, es especial de las pequeñas y medianas empresas, para asumir la crisis.

La misma doctrina establece que “como motivo adicional cabe señalar que no podría darse un trato desigual a trabajadores/ras ante la existencia de normativas que tienen la misma motivación y fundamento”. Y aun en caso de duda sobre su aplicación debería saldarse por aplicación del art. 9 ley 20744, y resolverse en el sentido más favorable a la trabajadora o trabajador, debiendo en su caso abonarse la remuneración correspondiente”.

4- Seis días después, el 19 de marzo de 2020 el DEC 297/2020 ordenó con carácter general el aislamiento social, preventivo y obligatorio en todo el territorio de la Nación desde el 20 y hasta el 31 de marzo prorrogado

posteriormente hasta la actualidad aunque con sucesivas “flexibilizaciones”, por lo cual durante este período las personas deberán permanecer en sus residencias habituales, debiendo abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo... (art. 2), teniendo las trabajadoras y trabajadores del sector privado derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecería la reglamentación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (art. 8). Como hemos señalado esta norma fue “flexibilizada *in peius*” por el Acuerdo UIA/CGT del que nos ocuparemos en una próxima entrega.

La excepción fueron las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, enumeradas en su art. 6, listado que fue luego ampliado frente a otras necesidades sociales.

5- Por la Res. 219/2020 del MTESS, del 20.3.2020, se estableció:

- la dispensa del deber de asistencia al trabajo de los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio";

- la posibilidad de que las tareas de los trabajadores alcanzados por esta dispensa u otras análogas sean realizadas desde el lugar de aislamiento, según sea acordado con el empleador;

- el derecho a la remuneración habitual cuando el trabajador acuerde la realización de sus tareas en el lugar de aislamiento;

- el derecho a la percepción de ese mismo salario, pero con carácter no remunerativo -con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional de seguro de salud y del INSSJP- para los trabajadores que no tengan la posibilidad de realizar sus tareas en el lugar de aislamiento;

- la inclusión dentro del concepto de trabajadores quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio reguladas por el Decreto Nro. 1109 del 28 de Diciembre de 2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo y las pasantías, como así también las residencias médicas comprendidas en la Ley N° 22.127 y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios;

- la facultad del empleador de reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales y, en el supuesto de que ello demande el trabajo en horas suplementarias, el pago de éstas tendrá una reducción del 95 % de la contribución

patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino;

- la posibilidad de contratar trabajadores con la modalidad de contrato de trabajo eventual, con una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino;

- la obligación del empleador de extender una certificación a los trabajadores que deban prestar servicios a fin de que puedan circular en la vía pública.

B) La pandemia del coronavirus no constituye un caso de fuerza mayor.

1. El Derecho del Trabajo argentino se establece sobre la base del contrato de trabajo por el cual el trabajador debe poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y el patrono debe garantizar su seguridad (deber de seguridad) y pagar el salario que permita la subsistencia del trabajador (carácter alimentario del salario).

El empleador, que recibe las ganancias que reeditúa la empresa³, detenta el poder de organización del trabajo prestado y el poder disciplinario. Como contrapartida de estas

³ El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece, entre otros derechos, el de “participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección” derechos cuyo desarrollo legislativo y en la negociación colectiva ha sido escaso en comparación con la importancia del mismo.

funciones que le asigna el Derecho Laboral, **debe asumir el riesgo de la empresa.**

Es decir: debe prever las contingencias propias de la actividad que desarrolla, a la

que se encuentra ligado el destino de los trabajadores afectados a la misma. El

riesgo empresarial supone la indemnidad del trabajador frente a dichas

contingencias. Este principio va unido al de la ajenidad del riesgo empresarial para

el trabajador. Ello implica poner ese riesgo en cabeza del empleador (Artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo), quien podrá ser auxiliado por el sistema de Seguridad Social en la cobertura de esos riesgos generados por la actividad empresarial mediante el mecanismo de “subrogación parcial” que establece la normativa de las ARTs.

Como sostiene ELIZONDO, *“el trabajador no puede cargar con las consecuencias de la asunción del riesgo; por cuanto la empresa ha sido organizada y es dirigida por el empleador (persona física o jurídica), los planes de producción y de comercialización, la política financiera, las inversiones, el marketing, la publicidad, en síntesis: todas las actividades que contribuyen a la realización del producto, están organizadas y dirigidas por el empleador, sin que los trabajadores puedan influir siquiera en las mismas.* La Ley de Contrato de Trabajo admite excepciones al principio general del riesgo empresarial y la indemnidad del trabajador. Son las suspensiones y despidos por razones económicas: falta o

disminución de trabajo o fuerza mayor. En ambos casos el riesgo es transferido a los trabajadores, quienes deben soportar las consecuencias de las contingencias del mercado, de las crisis cíclicas, de las devaluaciones, de las políticas empresarias o estatales, etc. Y las consecuencias se traducen en pérdidas salariales de hasta 30, 75 o 90 días, ya se trate de suspensiones por falta de trabajo, fuerza mayor o acumulación de todas las causas de suspensión”.

Es cierto que como condición de validez de las suspensiones, deben tramitarse hasta el final los procedimientos preventivos de crisis, que generalmente concluyen en acuerdos que permiten –generalmente con el aporte del Estado nacional- percibir parte del salario durante estos períodos; pero esto determina que las suspensiones se extiendan por más tiempo que los máximos previstos; y se parte del reconocimiento por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales de que la empresa se halla en “estado de crisis” y no por responsabilidad del empleador; por lo que la situación irregular de disminución salarial y de incertidumbre puede prolongarse por un tiempo mayor aún.

En todos los procedimientos de crisis los trabajadores han resignan parte de sus derechos laborales y/o de la seguridad social- a cambio de la conservación de sus puestos de trabajo. Es decir que la indemnidad del trabajador como principio es sustituido en

la práctica por la indemnidad de la empresa, lo que supone que el empresario no

puede disminuir sus márgenes de ganancia, que tiene que continuar ganando al

menos lo mismo que antes. De repente, los empresarios – partidarios fanáticos de

la “libertad económica”, del “libre mercado” y del “libre despido”- se pronuncian

por la necesidad de que el Estado se haga cargo del pago de al menos una parte

de las retribuciones de los trabajadores, es decir que subsidien a las empresas.

Algunos juristas asesores de entidades empresarias, sostienen que la

pandemia constituye un caso de fuerza mayor, y en virtud de ello podrían

suspender y eventualmente despedir a los trabajadores. La fuerza mayor es todo

hecho ajeno o exterior, actual, imprevisible, irresistible que impida al

empleador cumplir con sus obligaciones de dar ocupación y pagar los salarios.

No puede invocarse la pandemia del Covid 19 como caso de fuerza mayor sin que se

determine en cada caso si el cumplimiento de estas obligaciones es imposible. En

este sentido conviene recordar que: “una fuerza mayor que no sea una

imposibilidad de cumplimiento es algo tan sin sentido como un círculo cuadrado”⁴.

“La fuerza mayor consiste, precisamente, en eso: el hecho (situación) de la

imposibilidad de cumplimiento; puesto que la sola imprevisibilidad del evento

determinante de ella no la configura -¿qué importa que haya ocurrido algo

imprevisible si se puede cumplir?- y la previsibilidad del evento no la excluye”

La fuerza mayor está contemplada en la LCT como excepción al principio

de ajenidad del riesgo empresario, y no puede ser aplicada en el marco de la

catástrofe social provocada por la pandemia.

La Ley 27.541 de Solidaridad Social y Reactivación Productiva declara en su Art. 1° la emergencia pública en

⁴ Justo López- Norberto Centeno- Juan C. Fernández Madrid, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, Tomo II; Ed. Contabilidad Moderna, p. 804/805), Buenos Aires 1987.

materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social; y delega en el Poder Ejecutivo Nacional las facultades comprendidas en la misma, “en los términos del artículo 76 de la Constitución Nacional, con arreglo a las bases de delegación establecidas en el art. 2°, hasta el 31 de Diciembre de 2020”.

En el marco de esta delegación de facultades, el gobierno nacional ha

dictado numerosas normas de emergencia sanitaria: Decretos de Necesidad y

Urgencia, Decretos, Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud,

Ministerio de Transporte y Decisiones Administrativas, que tienden a prevenir y a

evitar o disminuir el contagio del virus. De esta forma se está construyendo un

Derecho Social de la emergencia, que no puede reemplazar a la normativa general

y a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, pero cuyos lineamientos

y objetivos no pueden ignorarse y deben aplicarse a los casos concretos.

En el marco de la emergencia, no puede admitirse que los trabajadores

pierdan sus derechos al trabajo y al salario, agravando las consecuencias de la

catástrofe sobre los trabajadores y sus familias, en abierta contradicción con la

nueva normativa, que tiene como uno de sus objetivos fundamentales la protección

de los trabajadores y los sectores vulnerables.

Podríamos -sin demasiada originalidad- afirmar que el principio de

indemnidad está en crisis; y que ello no es obra de los juristas, sino de las

propias empresas, de muchos sindicatos y del Estado, que han

generalizado los procedimientos de crisis, las suspensiones pactadas para evitar los

despidos, la extinción de los contratos del personal temporario y tercerizado etc.

C) Prohibición de despidos (Decreto 329/2020)

Como producto de la situación el 31 de Marzo con fundamento en las normas internacionales, constitucionales y legales ampliamente señaladas en el Decreto, se prohíben los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, así como las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de 60 días.

La pandemia ha desatado en todo el mundo una gigantesca ola de despidos e inseguridad laboral que ha sido denunciada tanto por las organizaciones sindicales internacionales como por la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin perjuicio de analizar en una próxima entrega los alcances de esta prohibición es necesario destacar, en primer lugar, la oportunidad de la norma y seguidamente los sólidos fundamentos jurídicos de su sanción. En este sentido nos parece ilustrativo y de gran importancia para las trabajadoras y trabajadores hacer mención explícita de la fundamentación y las fuentes legales y jurisprudenciales transcritas en el Decreto:

“Que en esta instancia corresponde tutelar en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras como correlato necesario a las medidas de apoyo y sostén

para el funcionamiento de las empresas, en este contexto de emergencia. Que esta crisis excepcional conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población. Que en el marco de las obligaciones asumidas por la REPÚBLICA ARGENTINA en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con el objetivo de preservar la paz social, corresponde adoptar medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de existencia dignas para ellas y para sus familias. Que, a su vez, el artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas y en la coyuntura, deviene indispensable la preservación de los puestos de trabajo. Que la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de marzo de 2020, ha emitido un documento “Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)” que revela la preocupación mundial y alude a la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos en el mundo del trabajo, en particular en lo referido a la conservación de los puestos de labor y en tal sentido recuerda la importancia de tener presente la Recomendación 166, que subraya “que todas las

partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos, para el trabajador o trabajadores interesados.”. Que, por su parte, el artículo 1733 del Código Civil y Comercial de la Nación en su inciso b) establece expresamente la posibilidad que la “fuerza mayor” no exima de consecuencias o pueda ser neutralizada en sus efectos cuando una disposición legal así lo prevea. Que una situación de crisis como la que motivó el dictado de las medidas de emergencia ya citadas, autoriza a colegir que cabe atender el principio establecido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en “Aquino”, Fallos 327:3753, considerando 3, en orden a considerar al trabajador o trabajadora como sujetos de preferente tutela, por imperio de lo ordenado por la CONSTITUCIÓN NACIONAL. Que con arreglo a dichas pautas, resulta imprescindible habilitar mecanismos que resguarden la seguridad de ingresos de los trabajadores y trabajadoras, aun en la contingencia de no poder prestar servicios, sea en forma presencial o en modos alternativos previamente pactados. Que, asimismo, resulta indispensable garantizar la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz

social y que ello solo será posible si se transita la emergencia con un Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales, que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social, preventivo y obligatorio, procura remediar.”

Es muy importante que trabajadoras y trabajadores y sus organizaciones adopten una actitud responsable y proactiva para conocer y hacer cumplir esta norma de vital importancia en la actual grave coyuntura que atravesamos.

D) Protocolo de Prevención y Bio-Seguridad en cada empresa e institución.

Creemos que este es un tema clave que los Colegios Profesionales, las organizaciones sindicales y sus miembros debemos asumir.

La Provincia de Santa Fe, siguiendo el ejemplo de la Provincia de Buenos Aires que estableció la obligatoriedad que en un plazo perentorio (48 horas de su publicación) en cada empresa los empleadores deben formular un PROTOCOLO de Prevención y Bio-Seguridad en el cual se identifiquen las áreas, procesos y actividades riesgosas susceptibles de poner en riesgo de contagio a los trabajadores y a los clientes y otras personas que deban concurrir a los centros de trabajo.

El mencionado protocolo deberá propiciar la eliminación del riesgo biológico (virus) en la fuente, mediante un cronograma de desinfecciones y acciones preventivas, en el ambiente, desarrollando las labores fuera de lugares cerrados y proveyendo de una adecuada ventilación y posibilidad de recepción de rayos solares cuando esas actividades deban necesariamente llevarse a cabo en lugares confinados y proveyendo – en todos los casos - de lugares para una necesaria limpieza personal, los adecuados mecanismos de protección personal con la dotación de máscaras protectoras seguras, guantes descartables y ropa adecuada, garantizando su limpieza en lugares que no sean la casa del trabajador y que pongan en riesgo a su familias.

Este protocolo debe ser inmediatamente notificado al Sindicato o los Sindicatos y delegadas y delegados que representen a los trabajadores, a los Comités Mixtos o Comités de Higiene y Seguridad y a la ART que provea el servicio a la empresa. Es fundamental poner en funcionamiento los Comités Mixtos establecidos en las diversa Convenciones Colectivas de Trabajo y en nuestra Legislación Provincial para dar una respuesta basada en la seguridad participativa establecida como política nacional con la ratificación por el Estado Argentino del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.

En una próxima entrega propondremos para el debate los mecanismos jurídicos requeridos para asumir científica y participativamente la Prevención y Bioseguridad y

daremos mayores informaciones y propuestas sobre este tema que, reiteramos, tiene vital importancia para la vida y salud de trabajadoras y trabajadores en la actual coyuntura.