

14 de agosto de 2020

Inexigibilidad de certificaciones médicas o estudios relativos al COVID-19 a los empleados que ingresen o se reintegren a sus tareas

Una resolución conjunta de los Ministerios de Salud y de Trabajo establece que la normativa dictada en el marco de la ley de emergencia no faculta a los empleadores a exigir certificaciones médicas o estudios relativos al COVID-19 a los trabajadores que ingresen o se reintegren a sus tareas.

Para mayor información, por favor comunicarse con:

Julio Caballero
julio.caballero@mcolex.com

Felicitas de Achával
felicitas.de.achaval@mcolex.com

Lorenzo Gnecco
lorenzo.gnecco@mcolex.com

Mauricio Mallach Barouille
mauricio.mallach@mcolex.com

Rita Payarola
rita.payarola@mcolex.com

Jorge Pico
jorge.pico@mcolex.com

Esteban Valansi
esteban.valansi@mcolex.com

En la fecha, fue publicada en el Boletín Oficial la Resolución Conjunta n° 5/2020 de los Ministerios de Salud y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La misma tiene vigencia desde hoy.

La norma prescribe que la normativa dictada en el marco de la Ley de Emergencia n° 27.541 y del Decreto de Necesidad y Urgencia n° 260/2020 no faculta a los empleadores a exigir certificaciones médicas o estudios relativos al COVID-19 a los trabajadores que ingresen o se reintegren a sus tareas.

En los fundamentos de la norma se invoca, entre otros, el derecho a trabajar, la protección del trabajo y el derecho de confidencialidad del paciente.

Sin perjuicio de resultar sumamente discutible si los citados ministerios poseen facultades legislativas para reglamentar los derechos reconocidos a las personas por la Constitución Nacional, a nuestro juicio la resolución no parecería impedir a los empleadores solicitar estudios o certificaciones con arreglo a las facultades y deberes que naturalmente se hallan en cabeza de los mismos provenientes de las leyes generales sino, de acuerdo a lo que surge de su texto literal, a invocar como fundamento del requerimiento de dichos estudios o certificaciones las normas de emergencia citadas.

En efecto, cabe recordar que tanto la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como la Ley de Riesgos del Trabajo y la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, imponen al empleador el deber de adoptar las medidas de prevención que fueran necesarias para tutelar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores. De igual manera, la LCT acuerda al empleador facultades para controlar el estado de salud de sus dependientes en caso de inasistencia por motivos de ese tipo, y ello, con la finalidad, no sólo de verificar la justificación de la ausencia, sino además -y entre otros fines-, para poder adoptar las medidas de resguardo de la salud del propio dependiente a su reingreso como así también, la de los demás trabajadores.

De tal manera, entendemos que si, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, resultara funcional y razonable solicitar la realización de los citados estudios o requerir certificación médica de aptitud y adecuada recuperación para la realización de las tareas respectivas (vgr., que no resultaren contraindicadas para su estado de aptitud; o para verificar que la persona haya finalizado debidamente los períodos de aislamiento y recuperación a fin de que no exista riesgo de contagio a terceros, etc.), el empleador podría con dicho fundamento requerir la efectivización de los mismos.