

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

Artículo 1°.- Con fundamento en los deberes impuestos a las partes de la relación de trabajo por el Título II Capítulo VII de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) y el deber genérico de no dañar a terceros que impone el artículo 19 de la Constitución Nacional, los trabajadores en relación de dependencia, los empleadores personas humanas y el personal de dirección de los empleadores personas jurídicas deberán acreditar estar vacunados contra el coronavirus COVID-19 para poder asistir a los ámbitos en que se desenvuelva presencialmente la relación laboral.

Artículo 2°.- La falta de cumplimiento al deber de concurrir al lugar de trabajo con la vacuna aplicada habilita a cualquiera de las partes de la relación laboral a proceder a la denuncia del contrato de trabajo por justa causa que contemplan los artículos 242 y 246 de la Ley de Contrato de Trabajo, respectivamente, observando el procedimiento previsto en esta ley.

Artículo 3°.- No se considerará incumplimiento de la obligación impuesta por esta ley a la parte del contrato de trabajo que se viese imposibilitada de recibir la vacuna por razones ajenas a su voluntad o por prescripción médica.

Artículo 4°.- Los trabajadores dispensados de la obligación a concurrir a su lugar de trabajo por factores de riesgo que hubiesen recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas destinadas a generar inmunidad adquirida contra el COVID-19 deberán concurrir a trabajar transcurridos catorce días desde su inoculación.

Artículo 5°.- La negativa voluntaria a recibir la vacuna estando cualquiera de ellas disponible no constituirá justificación ante la otra parte del incumplimiento del deber impuesto por esta ley para el desenvolvimiento de la relación laboral en el marco de la buena fe y el deber de seguridad impuestos por la Ley de Contrato de Trabajo y, en su caso, hará cesar la dispensa de concurrir al lugar de trabajo.

En tales casos, el empleador requerirá del trabajador que acredite en un plazo razonable haber recibido la vacuna o, en su caso, certifique la imposibilidad de recibirla por razones ajenas a su voluntad.

El silencio ante el requerimiento o la determinación voluntaria de no dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 1° de esta ley constituirá injuria y habilitará la denuncia del contrato de trabajo que contempla el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 6°.- El trabajador podrá requerir de su empleador la acreditación de que aquellos trabajadores con los que comparte un ámbito presencial de tareas se encuentren vacunados contra el COVID-19.

Artículo 7°.- Las disposiciones de esta ley se aplican al ámbito regido por las leyes 20.744; 26.844; 22.250 y 25.164.

Artículo 8°.- Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a esta ley en el ámbito de sus relaciones de empleo público.

Artículo 9°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La irrupción del COVID-19 y la ampliación de la emergencia sanitaria declarada por el DNU 260/20 dio lugar a diversas normas de excepción, entre las que se destacan las que, en base a ese decreto y sus prórrogas, dispusieron por vía de resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispensar a los trabajadores con factores de riesgo de la obligación de concurrir a sus lugares de trabajo.

Concretamente, la Resolución 207/2020 del Ministerio mencionado exceptuó de ese deber contractual a los mayores de 60 años de edad, a las embarazadas, y a las personas incluidas en los grupos de riesgo que defina la autoridad sanitaria.

En condiciones de normalidad, la normativa laboral releva al trabajador del deber de asistencia a su lugar de trabajo en casos de enfermedad inculpable, profesional o accidente de trabajo, poniendo a cargo del empleador la obligación de pago del salario por el tiempo que se establece en la ley en el caso de la enfermedad inculpable y del sistema de riesgos del trabajo en los otros dos supuestos.

En cambio, la disposición de emergencia no encuadra en ninguna de estas hipótesis. La dispensa de asistencia al lugar de trabajo estuvo orientada a proteger del contagio y sus consecuencias a personas en situación de riesgo y con mayores probabilidades de una afectación mayor para su salud y su vida.

Este escenario mutó con la vacunación, y por tal motivo las normas actualmente en vigencia han morigerado esta dispensa. Entre esas normas corresponde citar a la Resolución Conjunta 4/21 de los Ministerios de Salud y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que dispuso que los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo que hubiesen recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas contra el COVID-19 podrán ser convocados a trabajar; el DNU 494/2021, que le dio plena operatividad a la Resolución 4/21 y la Acordada 14/21 de la Corte Suprema de Justicia, que dispuso lo propio para los magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Nación que hubiesen recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas destinadas a generar inmunidad adquirida contra el COVID-19.

No obstante, lo dispuesto por las normas citadas y a que se ha dejado sin efecto la dispensa de la obligación de concurrir a trabajar para el caso de los vacunados, continúa siendo incierta desde un punto de vista jurídico cuál es la situación de las personas que optan voluntariamente por rechazar la vacunación.

Tal situación no ha sido abordada por las normas de mención, ya que solo restablecen el derecho del empleador de exigir contraprestación laboral presencial para aquellos vacunados, pero sin considerar el supuesto de falta de vacunación por la decisión de la persona de negarse a recibir la vacuna.

Tenemos aquí una tensión entre el derecho emergente de la autonomía de cada individuo a tomar decisiones sobre su propio cuerpo y su propia salud, amparado por el artículo 19 de la Constitución, y el mandato emergente de la misma cláusula constitucional consistente en no dañar a los demás

“El principio general que establece el art. 19 de la Constitución Nacional, según el cual se prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero, se encuentra entrañablemente vinculado a la idea de reparación y la extensión que se confiera al principio alterum non laedere merece toda la amplitud que amerita, evitando interpretaciones o limitaciones reglamentarias en la medida en que impliquen alterar los derechos reconocidos por la Constitución Nacional” (Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Goyenechea c/ Estado Nacional”, 26/9/2017, del voto del juez Rosatti).

A su vez, la Ley de Contrato de Trabajo que rige la relación entre empleadores y trabajadores, establece una serie de deberes a los que deben sujetarse las partes, entre los que cabe citar el de buena fe, el de dirección y organización de la empresa que le asiste al empleador y, sobre todo, el de seguridad de los trabajadores que el artículo 75 de la ley citada pone en cabeza del empleador.

De todo ello se desprende que velar porque el personal dependiente que concurre al lugar de trabajo haya adquirido la inmunidad contra el COVID-19 por vacunación constituye una carga para el empleador en protección de los trabajadores que se desempeñan para él, como así también para los terceros que eventualmente tomen contacto quienes prestan servicio en esa unidad productiva.

En igual sentido, es un deber de cada trabajador en resguardo de la protección de la salud de sus semejantes, sean estos sus propios compañeros de trabajo, su empleador si este último es una persona humana, el personal de dirección de su empleador si este último es una persona jurídica y los terceros que toman contacto con ese lugar de trabajo.

En el caso de las relaciones laborales, no se trata solo del derecho de cada uno a decidir sobre su salud ya que la cuestión excede el ámbito individual para proyectarse sobre terceros susceptibles de resultar afectados por la decisión de una persona de no adquirir inmunidad por vacunación, sean esos terceros compañeros de trabajo o terceros que toman contacto con ese ámbito de trabajo.

La negativa a recibir la vacuna debe ser tolerada por cuanto forma parte de la esfera de intimidad de cada persona que tutela el artículo 19 de la Constitución.

Empero, cuando esa decisión puede afectar a terceros, como lo es en el ámbito de las relaciones del trabajo, entonces pasa a ser una materia susceptible de la intervención estatal a través de reglas dispuestas por vía legislativa en el marco de las competencias reconocidas por el artículo 14 y 14 bis de la Constitución, con los límites impuestos por el artículo 28 del mismo cuerpo constitucional.

Por otra parte, la obligatoriedad de la vacunación constituye una política de salud pública consagrada por vía legal por la República Argentina con anterioridad a la pandemia del COVID-19.

Concretamente, la Ley de Control de Enfermedades Prevenibles por Vacunación (ley 27.491), aprobada en diciembre de 2018, dispone en su artículo 2 incs. b) y c) una serie pautas tales como la obligatoriedad de la vacunación y la prevalencia de la salud pública por sobre el interés particular.

Asimismo, el artículo 7 de esa misma ley prescribe que *“Las vacunas del Calendario Nacional de Vacunación, las recomendadas por la autoridad sanitaria para grupos en riesgo y las indicadas en una situación de emergencia epidemiológica, son obligatorias para todos los habitantes del país conforme a los lineamientos que establezca la autoridad de aplicación”*.

Debe tenerse en cuenta también que contemplar la negativa como una causal que habilita a cualquiera de las partes a denunciar el contrato de trabajo a afectaderechos adquiridos toda vez que la pandemia de COVID-19 es una situación novedosa y sobreviniente a la formación de los vínculos contractuales laborales regidos por las leyes 20.744; 22.250 y 25.164.

De allí que resulte absolutamente procedente y ajustado a derecho considerar en esta instancia la obligación de la inmunidad adquirida por vacunación como una condición exigible para el desempeño de una relación laboral presencial. Debe ser reconocida como parte de las facultades de dirección y organización que asiste al empleador, y del derecho de seguridad que le corresponde exigir a cada trabajador de su empleador en el marco del contrato de trabajo.

En esa inteligencia, el presente proyecto de ley dispone que todas las partes de la relación laboral (trabajadores, empleadores personas humanas y personal de dirección de los empleadores personas jurídicas) deberán acreditar encontrarse vacunados contra el COVID-19 para concurrir a prestar servicios de forma presencial a sus ámbitos de trabajo.

Consecuentemente, y para que tal mandato jurídico sea exigible y operativo, el proyecto dispone que el incumplimiento del deber de concurrir vacunado al lugar de trabajo constituye una injuria laboral que habilita la ruptura del contrato de trabajo. Como la obligación está puesta en cabeza de todas las partes, esa injuria laboral

da lugar tanto a un despido si el incumplidor es el trabajador, como a un despido indirecto si quien incumple resulta ser el empleador.

Se contempla como exceptuados de este deber a quienes no pueden acceder a la vacunación por razones ajenas a su voluntad, como puede ser el caso de insuficiencia de vacunas o indicaciones médicas.

En sus cláusulas finales el proyecto deja aclarado que se aplica a las relaciones laborales regidas por la Ley de Contrato de Trabajo (ley. 20744); el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley 26.844), el régimen para el personal de la industria de la construcción (ley 22.250); la ley marco del empleo público nacional (ley 25.164) y, dada la autonomía de cada provincia para regular su propio régimen de empleo público, se invita a estas últimas y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a hacer lo propio mediante la adhesión a la presente ley.

Creemos que con esta normativa avanzamos en pos de la regularización de las relaciones laborales luego de la normativa de excepción dictada en el marco de la pandemia, y armonizamos prudentemente los derechos de las partes y el juego entre la autonomía individual y la protección de la salud de terceros, respetando el deslinde entre la esfera de intimidad y soberanía de las decisiones individuales que plantea el artículo 19 de la Constitución de aquellas conductas susceptibles de afectar a terceros y por tal razón alcanzadas por el principio general de no dañar a terceros.