

¿Puede mi patrono obligarme a vacunarme contra el COVID-19?

Daniel Valverde, socio ECIJA Legal

Algunas vacunas contra el COVID-19 están en la recta final de aprobaciones para su comercialización masiva. ¿Qué implicaciones tiene la vacunación para el derecho laboral?

Luego de un arduo 2020, en el cual nos ha tocado vivir por casi diez meses en medio de confinamientos, restricciones y usos de mascarillas por el COVID-19, la salida al mercado de una vacuna contra el virus es una realidad.

Se prevé que, en la primera fase de esta vacunación, los Estados la distribuyan de manera gratuita en las poblaciones de riesgo: personal médico, personas con padecimientos como hipertensión o con problemas respiratorios, adultos mayores, entre otros. Posteriormente se irá implementando a personas con un riesgo moderado, hasta que la demanda permita su comercialización a toda la población que desee comprarla.

La futura comercialización de la vacuna empieza a generar dudas en el mundo del trabajo. ¿Podré obligar a los postulantes o a mis actuales trabajadores a vacunarse? ¿Podría exigir la entrega de un carné de vacunación? ¿Quién debe costear la vacuna?

¿Puedo exigir la vacunación a los postulantes y actuales trabajadores? Sí. El artículo 150 de la Ley General de Salud indica que es obligatorio la vacunación y revacunación contra enfermedades transmisibles, cuando así lo determine el Ministerio de Salud. El artículo 152 indica que es obligatorio para toda persona presentar los certificados de vacunación cuando la autoridad así lo determine. El artículo 155 prohíbe que personas con enfermedades transmisibles entren a los centros de trabajo.

El Código de Trabajo no hace gran referencia a estos temas. La regulación más directa que se tenía era el artículo 71 inciso f) del Código de Trabajo, que obligaba a los trabajadores a someterse al reconocimiento médico para verificar que no tuvieran una enfermedad contagiosa o incurable; esta norma, sin embargo, fue derogada por la reforma integral a la Ley General sobre el VIH el año pasado.

A pesar de esto, todavía están vigentes los artículos 214 y 284 del Código de Trabajo, que obligan a todo empleador a seguir las disposiciones de salud ocupacional. El artículo 285, lo hace obligatorio a los empleados. Por esa razón, las disposiciones del Consejo de Salud Ocupacional han sido la herramienta utilizada para emitir lineamientos para mitigar la propagación del COVID-19.

Tomando esta normativa en cuenta, es claro que nuestras leyes validan la obligatoriedad de la vacunación, y prohíben que personas con enfermedades contagiosas (como el COVID) asistan a los centros de trabajo. Así han sido los lineamientos que han surgido del Consejo de Salud Ocupacional, que autorizan a los empleadores a establecer medidas de mitigación. La vacunación forzosa ayudaría en gran medida a mitigar el riesgo de contagio. Usando esos lineamientos, un empleador podría hacerla obligatoria para futuros prospectos o para empleados actuales.

La exigencia a los postulantes parece más sencilla. A ningún empleador se le puede exigir la contratación de una persona, y únicamente se prohíbe discriminar por alguna de las categorías protegidas por el artículo 404 del Código de Trabajo cuando toma una decisión de contratación. Eso significa que, si por alguna razón se necesita que esa posición esté inoculada contra el COVID, podría exigir que demuestre que ha sido vacunado contra el virus, y en caso de no estarlo, rechazarlo del proceso de reclutamiento por tal motivo.

Claro está, esto será posible únicamente cuando las vacunas estén disponible al público y puedan ser compradas o recibidas sin restricción en los centros de salud, lo que no se prevé que suceda hasta el próximo año. Antes de eso, sí sería discriminatorio únicamente contratar personas



vacunadas, dado que se les estaría negando la contratación a las personas de manera irrazonable, por el simple hecho que la vacuna todavía no está disponible para compra.

A manera de referencia, ya el Comité Económico y Social Europeo (CESE), ha manifestado que "evidentemente es posible" que los empleadores eviten contratar a un trabajador si no quiere vacunarse contra el COVID-19. Esto puede ser un indicador de cómo se manejarán las contrataciones en el mundo post-pandemia, una vez esté disponible la vacuna al público en general.

Los actuales colaboradores también se les podría exigir la vacunación, máxime si son personas que atienden público (como recepcionistas o vendedores de tiendas), o que desarrollen su actividad fuera del centro de trabajo (como agentes de ventas), con el fin de retornar a sus labores habituales, o inclusive para conservar sus empleos (aunque este tipo de despidos deben verse con cautela).

Legalmente un ciudadano no podría negarse a ser vacunado, dado que la ley no autoriza una eximente por alguna opinión o convicción, ni siquiera religiosa, para no vacunarse. Acá los antecedentes internacionales son claros: ninguna convicción religiosa puede utilizarse como objeción ante un tema claro de salud pública.

Preparados para un mundo post-pandemia. Entre más cerca estemos de una comercialización masiva de la vacuna del COVID-19, en donde todos nosotros podamos comprarla en cualquier farmacia, más se verá en Costa Rica la decisión de varias empresas de hacerla obligatoria, tanto para obtener empleo, como para los actuales trabajadores. Tenemos que estar preparados para que todas las partes entiendan sus obligaciones y responsabilidades.