

542

18 de mayo del 2021

1. ¿Sería posible obligar a los empleados a que tengan que vacunarse COVID para poder venir a trabajar?

En estos momentos no creo conveniente ni prudente que un empleador se ponga a exigir la vacunación con carácter obligatorio. A menos que se trate de personal médico y de salud, sobre los cuales la OMS ha considerado un deber la vacunación.

Todavía existe mucho escepticismo y desconocimiento entorno a la vacunación COVID. Por tanto, obligar a un empleado a vacunarse o desvincularlo por no hacerlo, no es lo más prudente.

Probablemente, antes de que termine este año o partir del próximo año; cuando la gente esté más consciente del deber social de vacunación, así como de su propio beneficio al hacerlo; tal vez ahí, podría un empleador aventurarse a exigir la vacunación COVID con carácter mandatorio.

Por ejemplo, en EE.UU., la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (máxima autoridad en materia de discriminación laboral en ese país) anunció públicamente que los “empleadores pueden legalmente exigir la vacunación tanto de empleados como a solicitantes de empleo”, exceptuando razones religiosas o condiciones personales de salud que impliquen riesgo (<https://edition.cnn.com/2021/05/05/success/employer-mandate-worker-vaccinations/index.html>).

Aun con ese visto bueno de la EEOC, sólo una gran empresa, Delta Airlines, se ha aventurado a exigir vacunación, y no a su personal actual, sino limitado a los de nuevo ingreso. Las demás empresas estadounidenses han preferido implementar campañas orientativas acompañadas de premios o beneficios para el empleado que se vacune

(<https://edition.cnn.com/2021/05/14/business/de-lta-vaccine-mandatory-new-employees/index.html>)

De otra parte, en Europa, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en una decisión del 8 de abril 2021, en un caso de vacunación para acceso a educación escolar; acaba de establecer que la vacunación es obligatoria, prevaleciendo sobre los derechos individuales; precedente que los expertos entienden que será vinculante respecto a la vacunación COVID (<https://www.euronews.com/2021/04/13/how-a-court-ruling-lays-the-ground-for-mandatory-covid-19-vaccination>).

Y muy a pesar de esa jurisprudencia del TEDH, los mismos estados y gobiernos europeos, así como la mayoría del resto mundo, todavía no han decidido exigir vacunación COVID obligatoria. Han preferido introducir programas de vacunación en sus respectivos países, con carácter voluntario, junto a compañías exhortativas

(<https://cnnspanol.cnn.com/2020/12/03/vacuna-contra-el-covid-19-obligatoria-o-voluntaria-esto-han-dicho-algunos-paises-de-america-latina/>). Ni siquiera la OMS, la cual considera que debe ser mandatorio sólo para el personal de salud

(<https://news.un.org/es/story/2020/12/1485182>). En todo caso, si aun con todo lo dicho, le interesa hacerlo obligatorio en su empresa, podría usted ampararse en los Arts. 42, 44.1, 46.2 y 88.15 del CT, que se refieren, de un modo u otro, a las obligaciones laborales ante enfermedades contagiosas como COVID.