

562

12 de octubre del 2021

1. ¿Qué recomienda a un empleador respecto a la resolución del MISPAS que obliga a tener tarjeta de vacunación COVID al que asista a lugares de trabajo con espacio cerrado? ¿Se puede despedir al empleado no vacunado o podría impedirle la entrada?

Lo primero, dirigir un comunicado colectivo al personal informándole sobre la nueva resolución efectiva a partir del 18 de octubre, y sobre el requerimiento de vacunación. Luego, hacer un levantamiento a fin de identificar los empleados que todavía no se han vacunado. Posteriormente, conversar con los no vacunados, procurando concertar un compromiso preciso (con fechas) de vacunación, y a seguidas dirigirles un email y/o un WhatsApp con lo conversado o acordado. Hacer lo mismo con los que hayan manifestado que no se vacunarán; y si estos últimos aducen motivos razonables (médicos, por ejemplo) exhortarles a que acudan a MISPAS, como indica el Párr. III del Art. 3º de la Resolución. Eso también ponerlo por escrito.

Luego de todo eso, darle el chance y tiempo para que se pongan la primera dosis y 21 días después la segunda dosis. Si aún así, y transcurrido un tiempo prudente, hay empleados negados a vacunarse, entonces usted estaría en libertad de ejercer un despido

justificado (sin pago de prestaciones laborales) según lo previsto en el Art. 88.15 del CT.

Si fuese posible (aunque no es indispensable) antes de ejercer el despido convendría solicitar una visita de inspección, con el doble propósito de evidenciar la negativa a vacunarse, pero también para ver si el inspector actuante logra persuadirlo de que se vacune y conserve su empleo.

En cuanto a impedirle la entrada, no lo recomiendo pues podría dar lugar a una dimisión alegando suspensión ilegal e impago de salarios.