

OBLIGATORIEDAD DE PRESENTAR TARJETA DE VACUNACIÓN COVID-19 EN CENTROS Y LUGARES DE TRABAJO CERRADOS.

RESOLUCIÓN # 000048 DEL MISPAS

En relación con la reciente Resolución No. 000048 del 8 de octubre de 2021, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MISPAS) que dispone la obligatoriedad de presentar tarjetas de vacunación COVID-19 para acudir a centros y lugares de trabajo cerrados, compartimos a continuación nuestras consideraciones generales:

I.- MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE ENTRADA EN VIGOR DE LA RESOLUCIÓN # 0008 DEL MISPAS

1. Lo primero que conviene realizar es dirigir un comunicado colectivo al personal informándole sobre la nueva resolución, indicando que la misma es efectiva y entrará en vigor a partir del próximo lunes 18 de octubre 2021; haciendo énfasis sobre el requerimiento de vacunación a fin de poder acceder a los lugares o centros de labores, todo según lo dispuesto por el MISPAS.
2. Luego, convendría que la empresa realice un levantamiento en todo su personal a fin de identificar los empleados que todavía no se han vacunado.
3. Posteriormente, convendría 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. Esto último con el objetivo de que todo quede por escrito.
4. 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 Párrafo III del Artículo 3º de la Resolución del MISPAS. Eso también ponerlo por escrito.
5. Luego de todo eso, darle el chance y tiempo para que se pongan la primera dosis y 21 días después la segunda dosis.

6. Si aun así, y transcurrido un tiempo prudente, hay empleados negados a vacunarse, entonces la empresa estaría en libertad de ejercer un despido justificado (sin pago de prestaciones laborales) según lo previsto en el Ordinal 15° del Artículo 88 del CT, **sin perjuicio de las salvedades que más adelante se enunciarán.**
7. 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.

Dicho todo esto, a seguidas compartimos algunas salvedades y riesgos envueltos en la aplicación de esta nueva Resolución:

II.- CASO DE EMPLEADO QUE DEFINITIVAMENTE NO SE VACUNARÁ, PERO SE COMPROMETE A LA PRUEBA PCR SEMANAL, COMO SE INDICA EN EL PÁRRAFO II DEL ARTÍCULO 3° DE LA RESOLUCIÓN.

Si se diera ese caso, primero, habría que definir con el empleado cuál sería el día de la semana que éste tomaría para realizarse la prueba PCR. Así, por ejemplo, si la jornada laboral del empleado es de 8:00am a 5:00pm, de lunes a viernes, el empleado tendría las siguientes opciones:

- El empleado podría tomarse los sábados para hacerse su prueba PCR semanal que pauta la Resolución.
- Otra opción podría ser durante la semana, de lunes a viernes, fuera de su jornada laboral. Hay laboratorios que operan hasta tarde en la noche e incluso 24 horas.
- Y por último, la prueba podría realizarse durante horas de trabajo, en cuyo caso aplicarían los efectos de la suspensión del contrato de trabajo según lo previsto en el Artículo 50 del Código de Trabajo; es decir, el empleador queda liberado de pagar el salario convenido por esas horas o medio día de ausencia.

Lo segundo por definir sería lo relativo a la cobertura del costo de las pruebas PCR. Al respecto el empleado tendría dos opciones: Hacerse la prueba PCR gratuitamente en un centro habilitado por el MISPAS, o por el contrario tener que asumir el costo de dicha prueba. En este caso, no aplica el Artículo 44.1 del Código de Trabajo, que pone a cargo del empleador las pruebas y exámenes médicos, pues ese texto legal sólo aplica cuando la prueba es hecha "a petición" del empleador, y no es el caso.

Es importante hacer notar que el empleado que no se vacune, pero se comprometa a realizarse la prueba PCR semanal, y efectivamente lo cumpla, NO podría ser despedido al amparo de lo previsto en el Artículo 88.15 del Código de Trabajo, dado que la propia Resolución No. 000048 del MISPAS está admitiendo la *Prueba PCR Semanal* como una exención a la vacunación obligatoria.

III.- ACERCA DE LA POSIBILIDAD DE, EN VEZ DE EJERCER UN DESPIDO JUSTIFICADO, IMPEDIRLE LA ENTRADA AL EMPLEADO NO VACUNADO.

Esta opción la consideramos riesgosa pues podría dar lugar a una dimisión alegándose suspensión ilegal e impago de salarios.

De acuerdo con el Artículo 42 del Código de Trabajo, como medidas disciplinarias el empleador tiene a su disposición las amonestaciones y el despido justificado. Y en la práctica, como punto intermedio (entre amonestaciones y el despido justificado) se suele requerir una visita de inspección (opcional).

En algunos países de América Latina la legislación laboral permite aplicar, a título de sanción, suspensiones sin paga hasta un máximo de 8 y 10 días, a condición de que esté incluido en un Reglamento Interior de Trabajo, previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, eso no es posible en República Dominicana. Por tanto, no recomendamos impedirle la entrada, pura y simplemente, al no vacunado, pues, como antes se indicó se podría invocar suspensión ilegal del contrato e impago de salarios, y en base a ello dimitir.

IV.- ¿SERÍA POSIBLE ACORDAR UNA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CON PAGA?

Sí, eso es posible, en base al Artículo 51.1 del Código de Trabajo. Por ejemplo, el empleador y el trabajador podrían acordar que será remunerado el tiempo de ausencia haciéndose la prueba PCR o aplicándose la dosis de vacunación COVID-19, aun sea en dentro de su jornada laboral.

V.- ¿Y QUÉ PASA SI LUEGO QUE LA EMPRESA HA EJERCIDO UN DESPIDO JUSTIFICADO SUSTENTADO EN EL ARTÍCULO 88.15 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Y EN LA RESOLUCIÓN No. 00048 DEL MISPAS, SURGE LUEGO QUE LOS TRIBUNALES O EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, DECLARAN INCONSTITUCIONAL LA RESOLUCIÓN DEL MISPAS?

Eso es un riesgo que estarían corriendo todos los empleadores del país. Y por esa razón, el despido (sin prestaciones) debe ser considerada como la última medida a ser tomada.

No es un secreto que con esto de la vacunación COVID-19 obligatoria, hay una evidente división social o choque de criterios; no sólo en República Dominicana, sino a nivel mundial.

A fin eludir ese riesgo, un empleador siempre tendrá a su disposición la desvinculación del empleado negado a vacunarse, mediante el Desahucio; que conlleva, naturalmente, el pago de prestaciones laborales.

Dr. Carlos R. Hernández

Santo Domingo, R.D.

13 de octubre de 2021