

¿DECIR NO A LA VACUNA ES DECIR NO AL EMPLEO?

¿No aplicarse la vacuna contra el COVID-19 es una causa legítima para terminar el contrato de trabajo de un empleado? ¿Puede el empleador condicionar la permanencia en el empleo de sus trabajadores a la aplicación de la vacuna contra el COVID-19? Se ha evidenciado una nueva tendencia alrededor del mundo: los empleadores solicitan la aplicación de la vacuna contra el virus para que las personas puedan conservar sus empleos. Por ejemplo, la Ciudad de Vaticano expidió el [Decreto del 8 de febrero del 2021](#) mediante el cual, los empleados que (sin razones justificadas de salud) se nieguen a aplicarse la vacuna contra el COVID-19, serán sujetos de sanciones tales como la finalización de la relación de trabajo. Por el contrario, en Canadá [expertos](#) han indicado que es poco probable que un empleador pueda hacer de la vacunación contra el COVID-19 una condición para conservar el empleo de los trabajadores existentes o incluso de los nuevos, en virtud de la AHRA, que prohíbe la discriminación contra cualquier persona sobre la base de cualquier motivo relacionado con la raza, creencias religiosas, ascendencia, lugar de origen, género, identidad de género, expresión de género, discapacidad física, discapacidad mental, edad, estado civil, fuente de ingresos, situación familiar u orientación sexual. En el presente artículo se hace un breve análisis de los derechos fundamentales involucrados en el presente patrón fáctico, a la luz de la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia.

Para empezar, en Colombia, el hecho de que un empleador solicite como requisito para conservar el empleo la aplicación de la vacuna contra el COVID-19, genera un choque de varios derechos fundamentales consagrados en la Carta Política de 1991. Para empezar, se deben tener en cuenta los derechos al libre desarrollo de la personalidad y la dignidad humana consagrados en los artículos 5 y 16 de la Constitución Política. Por otro lado, se encuentra el derecho a la libertad de empresa y la autonomía de la voluntad privada establecidos en los artículos 16 y 333 de la Constitución Política. Es importante exponer que la Corte Constitucional en sentencia [T-407 de 2012](#), ha establecido que todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico. A la vez que la sentencia [T-291 de 2016](#) ha descrito el derecho a la dignidad humana como la autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características.

Asimismo, es importante precisar que en “el ordenamiento constitucional colombiano los derechos fundamentales no solamente deben regular las relaciones entre las personas y el Estado, sino que también aplican en las relaciones de las personas entre sí” (Corte Constitucional, 2016). Aunque el Código Sustantivo del Trabajo establece como elemento esencial de las relaciones laborales la subordinación (artículo 23) y en consecuencia la existencia del

poder disciplinario del empleador (artículo 115) hacia el empleado, la presente no puede incumbir la esfera privada de la vida. De hecho, la Corte Constitucional en sentencia [C-636 de 2016](#) estableció que el poder disciplinario del empleador no puede afectar el derecho a la intimidad y libre desarrollo de la personalidad del trabajador. Particularmente el Alto Tribunal expuso que el poder disciplinario le permite:

“al empleador exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento (...) estas obligaciones del empleador, según lo señala el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, consisten en garantizar la protección y la seguridad para con los trabajadores” (Corte Constitucional, 2016).

Asimismo, la Corte Constitucional expuso que:

“según la Constitución y la ley, la potestad disciplinaria del empleador no puede ser ejercida de manera arbitraria (...) en un Estado social y democrático de derecho como el que reconoce la Carta Política de 1991, los derechos fundamentales se proyectan no sólo en el ámbito de las relaciones persona-Estado sino incluso en las relaciones entre particulares. Es claro entonces que la primera restricción de la potestad disciplinaria del empleador es el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores” (Corte Constitucional, 2016).

Por lo tanto, se considera que mientras no existan estudios que permitan establecer la certeza en la reducción de la transmisión del virus en ocasión a la aplicación de la vacuna, el riesgo que se previene con la inmunizaciones es individual y, por consiguiente, resulta inconstitucional que se le obligue a una persona a aplicarse la vacuna so pena de perder su trabajo, pues han de primar su derecho al libre desarrollo de la personalidad y la dignidad humana sobre el derecho a la voluntad privada. En conclusión, se considera que el despido por la ausencia de aplicación de la inmunización contra el virus es una trasgresión del poder disciplinario del empleador a la esfera privada del trabajador, luego es violatorio de derechos fundamentales y contrario a la Constitución Política de 1991.

Por: María Camila Salazar
trainee.academia@scolalegal.com
Marzo 12 de 2021