

¿PODRÍA UNA EMPRESA OBLIGAR A QUE SUS COLABORADORES SE VACUNEN CONTRA EL COVID?

El Plan Nacional de Vacunación (PNV) que se ha implementado con el fin de mitigar la crisis por la actual pandemia del COVID-19 ha abierto el debate sobre la posibilidad de imponerla obligatoriamente a los ciudadanos. Particularmente en el ámbito laboral se discute si los empleadores pueden exigirla o imponerla a sus colaboradores.

De manera preliminar podríamos indicar que la vacuna se convierte en un mecanismo ideal dentro del programa de promoción y prevención de las empresas para garantizar la salud propia, de los compañeros de trabajo o de cualquier tercero que se relaciona en el ejercicio de la actividad de trabajo. En tal caso, la negativa del trabajador a recibir la vacuna podría ser entendida como una falta a las obligaciones por parte del trabajador en relación con el art. 58 numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone como obligaciones de todo trabajador *“observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.”*

Sin embargo, la tesis anterior incorpora una discusión constitucional pues entran en pugna varios derechos fundamentales del trabajador, tales como *el libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, la protección de datos personales, el principio de autonomía en el tratamiento médico o profiláctico*, entre otros. Esto son los derechos que podrían llegar a ser vulnerados cuando se le exige a un trabajador la imposición de un biológico contra su voluntad.

Surge entonces la tensión entre los intereses particulares del trabajador que quiere ser autónomo en la decisión y el interés colectivo de una sociedad que busca inmunidad. Entonces, ¿puede o no puede exigirse la vacuna a los trabajadores?

En principio, teniendo en cuenta que el proceso de vacunación es llevado a cabo de manera exclusiva por el Gobierno Nacional (por el momento y hasta que el Gobierno Nacional expresamente autorice la importación de vacunas por parte de los privados en ejercicio de la Resolución 507 de 2021), su operatividad queda condicionada a poder recabar del trabajador la información sobre su participación en este, información que constituye un dato personal de protección especial según lo disponen la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, cuyo tratamiento presenta específicos condicionantes.

En una primera aproximación, se podrá rechazar la idea de exigir la provisión de este dato. Sin embargo, se ha evidenciado que con la normativa emitida por el Gobierno Nacional, la pandemia no solo ha justificado que las autoridades sanitarias y las empresas puedan proceder

a recopilar y tratar datos en relación con los contagios y contactos para garantizar la prevención en materia de salud de sus trabajadores, sino que además, en contra de lo que se había entendido tradicionalmente, obliga al trabajador a informar a su empleador en caso de sospecha de contacto con el virus.

Así las cosas, aún suponiendo que fuera legítimo exigir a los trabajadores información sobre la vacunación, queda aún por dilucidar si la empresa está facultada para imponer la vacunación con base en las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es cierto que otras enfermedades contagiosas no relacionadas con el medio laboral han sido incluidas en las políticas preventivas gubernamentales. Sin embargo, esta constatación puede no ser suficiente para justificar una sanción o una decisión despido del trabajador que no acceda a la vacunación. Al respecto, se debe advertir que el diseño de las estrategias de vacunación no queda al alcance de los empleadores, sino que estos solamente podrán recaudar la información por parte de las entidades territoriales de salud de conformidad con la etapa en la que se encuentre el correspondiente trabajador.

De acuerdo con lo anterior, debe resaltarse que al ser un asunto de salud pública, la vacunación estará sujeta al principio de voluntariedad, tal y como lo dispone la Constitución colombiana. Esto sin mencionar el derecho legítimo y constitucional a la objeción de conciencia, la cual puede llegar a ser aplicable para estos caso y que la Corte Constitucional jurisprudencia reiterada ha expuesto sus reglas y requisitos de procedencia frente a diferentes circunstancias, entre ellas, tratamientos médicos.

Esperamos que en el corto plazo se presenten pronunciamientos jurisprudenciales que den mayor claridad a este asunto. Sin embargo, podríamos anticipar que desde una óptica netamente constitucional se restringiría la acción sancionatoria frente al trabajador que no quiera acceder a la vacunación, siendo responsabilidad de las partes, en ese escenario, buscar alternativas para que la ejecución del contrato de trabajo se de en condiciones de completa bio seguridad.

Por: Andrés Felipe Amaya B.
afamaya@scolalegal.com
Mayo 11 de 2021