

Vacunación obligatoria en la empresa



Alfonso Suárez

La vacuna contra el Covid-19 ha desatado la euforia sobre el final de la pandemia y el retorno a la ansiada "normalidad", pero, para ello, los expertos estiman necesario que al menos un 70% de la población sea inmune al virus. En un contexto de restricciones para la economía, es lógico que muchas empresas persigan la inmunidad de sus plantillas para proteger a sus trabajadores e impedir que sean fuente de contagio de sus compañeros o de terceros y disminuir el absentismo y la paralización de la producción. Pero, ¿podría el empresario imponer la vacunación a sus trabajadores?

Podría pensarse que, como garante de la seguridad y salud de sus empleados, el empresario tendría que asegurar la vacunación de su plantilla, pues la obligación de vigilancia de la salud impuesta al empresario, supeditada al consentimiento del

trabajador, desvanece este requisito cuando pueda constituir un peligro para el mismo, para terceros, o cuando esté así establecido legalmente.

Sin embargo, a día de hoy, la empresa no puede imponer la vacunación, pues en nuestro ordenamiento jurídico tiene carácter voluntario, como ha apuntado el Gobierno, y no existe norma que contemple de forma explícita esta facultad para el empresario. No obstante, nuestro marco normativo podría disponer de cauces para determinar la obligatoriedad de la vacunación en aras al interés general. La Ley Orgánica 3/1986, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, faculta a las autoridades sanitarias a adoptar las medidas necesarias para proteger la salud pública y prevenir su pérdida o deterioro. La Ley Orgánica 4/1981, de los estados de alarma, excepción y sitio, permite adoptar medidas para la lucha contra las enfermedades infecciosas. Mientras la legislación priorice el derecho individual sobre el interés colectivo, la empresa únicamente podrá ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de va-

cuarse, dejando a su libre albedrío su aceptación, como ocurre en el Real Decreto 664/1997, relativo a trabajadores expuestos a riesgo por exposición a agentes biológicos.

La negativa del trabajador a vacunarse no puede conllevar perjuicio alguno para él, ni la falta de vacunación puede servirle de pretexto para incumplir sus obligaciones. Ello se traduce en la imposibilidad del empresario de despedir al trabajador que rechace la vacunación, pues la ausencia de causa legal para efectuar el despido determinaría su improcedencia, incluso nulidad, por vulnerar derechos fundamentales, como la libertad y la integridad física. Tampoco justificaría la adopción de medidas de presión encubiertas, como la modificación de puestos de trabajo. Por parte del trabajador, la falta de vacunación de éste o de sus compañeros no le facultaría para dejar de

acudir a su puesto de trabajo o modificar las condiciones del mismo por el mero temor al contagio.

Problemática variada

La problemática para el empresario es variada. Podría estimar conveniente el traslado de un trabajador no vacunado que presta servicios cara al público a otro puesto sin contacto directo con personas, o trasladar al trabajador especialmente vulnerable cuyos compañeros han decidido no vacunarse a otro espacio con menor exposición. En cualquier caso, en el examen de estas cuestiones tendrán la última palabra los jueces y tribunales. Hasta ahora, no hay precedentes en el ámbito laboral, si bien en otros ya existen pronunciamientos, como la sentencia del Juzgado de Instrucción nº 2 de Santiago de Compostela y la del Juzgado de Primera Instancia nº 17 de Sevilla (de 9 y 15 de enero), que obligaron a vacunar a dos ancianos en residencias en contra de la negativa de sus hijos, que debían tomar esta decisión, dado el deterioro cognitivo de ambos.

Conviene también mencionar la

posición de la empresa frente a los candidatos a un puesto de trabajo tras las declaraciones de Christa Schweng, presidenta del CES europeo, en las que evidenciaba la posibilidad de evitar contratar a quien no quiere vacunarse.

Preguntar sobre la vacunación del Covid-19 en una entrevista constituye un dato sobre salud encuadrable en las circunstancias personales del candidato, protegido constitucionalmente, y que incluso podría implicar una infracción del artículo 16.1 c) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Salvo que los ínfimos porcentajes de vacunación provoquen un imprevisible cambio de criterio del Gobierno, la empresa está actualmente imposibilitada jurídicamente para imponer la vacuna a sus trabajadores. Los empresarios deberán limitarse a facilitar la vacunación de su plantilla, y a adoptar cuantas medidas de seguridad y salud estén en su mano. Serán los trabajadores quienes tomen sus propias decisiones.

'Of counsel' del departamento laboral de Araoz & Rueda

Los empresarios deberán limitarse a facilitar la vacunación de su plantilla