

¿Por qué en el caso de los trabajadores la vacuna contra el Covid-19 podría ser obligatoria?

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Ha sido profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela)

Sobre el carácter obligatorio o no de la vacunación

Un aspecto que puede originar controversia es el carácter obligatorio o no de la vacuna contra el COVID-19, tomando en consideración que en los artículos 20 y 61 de la Constitución, se reconocen el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad y la objeción de conciencia, por lo que en principio se pudiera pensar que los trabajadores se podrían negar a ser vacunados contra el COVID-19.

Sin embargo, en el presente asunto se deberá tomar en consideración que la pandemia implica un riesgo a la salud y la vida de los ciudadanos, además que causa un daño importante a la economía de los países, por lo que la negativa de un trabajador a ser vacunado, podría ser un hecho que afecte a los terceros.

En este sentido, se debe tomar en consideración que, en principio, en contra del COVID-19 no existiría un tratamiento alternativo a la vacuna, por cuanto las medidas de bioseguridad se encuentran diseñadas para disminuir los riesgos de contagio, pero no tienen como objetivo generar inmunidad en las personas.

El conflicto entre derecho a la vida y otros derechos en la jurisprudencia de la Sala Constitucional

Ahora bien, sobre el conflicto entre el derecho a la vida con otros derechos, tenemos que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia N° 1431 de 14 de agosto de 2008, caso *Yolimar Pérez Carreño*, consideró:

“Lo expuesto obliga entonces a la Sala a precisar lo que se entiende como objeción de conciencia, y en tal sentido se refiere a aquel incumplimiento de un deber jurídico por la existencia de un dictamen de conciencia que impide realizar la conducta prescrita en el ordenamiento jurídico. Como institución, cabe aclarar que la objeción de conciencia no es activa (como en el caso de la rebelión o la revolución) ni colectiva (como la desobediencia civil) sino pasiva e individual; carente por completo de motivaciones políticas. Su trasfondo, se insiste, está orientado a salvaguardar la conciencia, conforme a la cual se actúa por libre convicción.

...

En todo caso, visto que los límites a la objeción de conciencia se refieren en general a su incidencia sobre terceros, a excepción de que con ella se afecte la personalidad del objetor; sin duda alguna, forma parte del radio de acción de dicho derecho la posibilidad de objetar la conciencia de forma que incida sobre la integridad personal del objetor, siempre y cuando dicha objeción no rebase los límites que surgen del enunciado específico de dicho derecho, a saber: que afecte la personalidad al objetor y que impida a otros el cumplimiento de la ley; así como los límites que nacen de la incardinación de este derecho con el resto del enunciado constitucional, especialmente, con el derecho a la vida, contenido en el artículo 43.

...

De ese modo el derecho a la vida, aunque intrínsecamente subjetivo, desde que el Constituyente erigió la vida como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico venezolano (artículo 2) le atribuyó al derecho que lo engloba una dimensión objetiva que no es posible obviar; más aun cuando, ontológicamente, es presupuesto necesario para el ejercicio de los restantes derechos. Es por ello, que el derecho a la vida, además de contar con un régimen de protección negativo, esto es de abstención (ninguna ley puede establecer la pena de muerte, ni autoridad alguna aplicarla), a

la vez cuenta con un régimen de protección positivo que impide considerar dicho derecho como un derecho de libertad, capaz de permitirle al titular disponer del derecho a la vida con la aquiescencia del Estado (causar su muerte bajo autorización pública); o legitimarlo para exigirle al Estado, so pretexto de ejercer otro derecho de igual rango, indiferencia ante la certeza del resultado mortal de una acción u omisión, esto es, que anule por completo dicho derecho.

Por tanto, aunque el derecho del paciente a determinar el curso de su tratamiento médico es primordial, si se encuentra en riesgo la vida del objetor el conflicto alcanza una trascendencia social donde procede bajo un *test* de proporcionalidad ponderar los derechos fundamentales en aparente colisión. De ese modo, no es válido que sin existir tratamiento alternativo el paciente renuncie a la atención médica prescrita, pues dicha renuncia atentaría contra el derecho fundamental a la vida, estipulado además como un valor superior del Estado...”.

De lo anterior, es claro que en el supuesto que se encuentre en riesgo la vida de la persona, resulta necesario hacer una ponderación entre su derecho a la objeción de conciencia y los demás derechos que pueden estar en conflicto.

Partiendo de lo anterior, sería posible sostener que el derecho a la vida y el derecho a la salud prevalecen sobre los demás derechos, como consecuencia de los efectos de la pandemia del COVID-19 en la sociedad, porque es un hecho notorio el carácter contagioso de la enfermedad, a pesar del índice de mortalidad bajo, además del impacto económico que la pandemia del COVID-19 en la economía de los países.

Derecho de los trabajadores a la seguridad y salud laboral

Asimismo, en el caso de Venezuela se debe tomar en consideración que en el artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se prevé el derecho de los trabajadores a que se le garantice la seguridad y salud laboral, así como en el artículo 56 de la LOPCYMAT se establece el deber del patrono de garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, teniendo el patrono el deber de informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que estarían expuestos con base en los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

En efecto, los patronos vienen dotando de los equipos de protección a sus trabajadores como parte de las medidas de bioseguridad en contra del COVID-19, aunado al hecho que cumplen con las medidas reguladas en la Resolución N° 090 dictada por el Ministerio del Poder Popular para la Salud (Ministerio).

Sobre las conductas que pueden afectar gravemente a la seguridad e higiene del trabajo

Del mismo modo, se debe destacar que el “hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y seguridad laboral” y las “omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad e higiene del trabajo” son conductas que con base en los literales d) y e) del artículo 79 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se constituyen en supuestos de despido justificado.

Por lo tanto, se pudiera considerar que un trabajador que se niega a vacunarse, estaría incurriendo en un hecho que podría constituir una causa de despido justificado, porque estaría poniendo en riesgo la seguridad y salud laboral de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo en el que labora, además de ser un riesgo para los terceros que deben relacionarse con ese trabajador con ocasión de su labor.

Con base en lo anterior, se podría sostener que el ordenamiento jurídico prevé la obligación de los trabajadores de cumplir con las normas de bioseguridad, pero además de ser vacunados en los programas de vacunación que sean implementados por el Estado, porque la vacunación sería parte de las medidas de seguridad y salud laboral que se deben cumplir con ocasión de la pandemia del COVID-19, situación que se vería reforzada en el supuesto que el Ministerio dicte

una Resolución con base en el artículo 2 de la *Ley de Inmunizaciones*, en la que se establezca el carácter obligatorio de la vacunación.

Conclusiones

1. Que la pandemia del COVID-19 tiene un impacto directo en los derechos de los trabajadores, porque se genera un conflicto entre la posibilidad de negarse a vacunarse, y los derechos de los terceros que se podrían ver afectados por el hecho que el trabajador decida no vacunarse, por lo que se necesita realizar una ponderación entre los derechos que estarían en conflicto.
2. Que el Ministerio podría dictar una Resolución con base en el artículo 2 de la LI que establezca el carácter obligatorio del programa de vacunación que sea implementado por el Estado como consecuencia de la pandemia del COVID-19.
3. Que teniendo en cuenta los efectos de la pandemia del COVID-19, sería posible que un Tribunal considere que es obligatorio que los trabajadores sean vacunados.
4. Que el INPSASEL no ha calificado el COVID-19 como una enfermedad ocupacional, además que no ha publicado en la Gaceta Oficial las normas que regulen las medidas que deben tomar los patronos con ocasión de la prenombrada pandemia.