



## #FreshStartMonday

¿Pueden las empresas solicitar que sus empleados estén vacunados?

¡Bienvenidos a #FreshStartMonday!



Dada la magnitud de la pandemia de COVID-19 en las empresas de todo el mundo, los empresarios están deseando volver a la "normalidad" lo antes posible, pero ese deseo conlleva retos especiales como la vacunación y sus obligaciones correspondientes. Internacionalmente, ya se han legislado mandatos regulando que la vacuna sea obligatoria para continuar laborando. ¿Podría este escenario replicarse en Guatemala? Hoy les contamos un poco sobre las medidas tomadas internacionalmente y cómo se podrían llegar a aplicar en Guatemala.

En Estados Unidos, el presidente Joe Biden, anunció en el mes de septiembre que dentro del [Plan de Acción COVID-19](#) la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration* -OSHA-) está elaborando una norma que exige a todos los empleadores con 100 o más empleados que se aseguren de que su equipo de trabajo esté totalmente vacunado, o que exijan pruebas semanales a los trabajadores no vacunados. [Italia](#), es el primer país que cuenta con un decreto obligatorio que exige a los trabajadores que tengan un "pase verde" o certificado de Covid, que refleje que están vacunados; de no tenerlo, se le exigirá que se realice pruebas cada dos días. A su vez, el gobierno de [Costa Rica](#) el pasado 28 de septiembre, anunció que la vacuna contra Covid-19 será obligatoria para todos los empleados públicos y autorizó a los empleadores privados a exigirla a sus trabajadores.

Los precedentes internacionales, presentan un desafío para Guatemala. El 24 de agosto de 2021, la Comisión de Salud y Asistencia Social del Congreso de la República, presentó las enmiendas a la [iniciativa 5342](#), Ley de Vacunación, en los cuales propone mejorar los procesos de vacunación obligatoria, exceptuando cuando exista "contraindicación médica, por creencias religiosas, personales o filosóficas". Sin embargo, plantean que, en caso de una pandemia, no se permitirían excepciones personales, religiosas o filosóficas; siendo obligatoria la vacuna, cuando se declare alerta de brote o epidemia de alguna enfermedad inmunoprevenible, a menos que exista contraindicación médica.

Adicionalmente, la [Ley de Emergencia Nacional para la Atención de la Pandemia Covid-19](#), que entró en vigencia el 21 de septiembre de 2021, establece en el artículo 35 que "*Por imperio de la ley, todo ente patronal deberá concederle permiso a sus trabajadores para que asistan a centros específicos de vacunación autorizados por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, debiendo otorgarles ese día con goce de salario, debiendo el trabajador presentar al patrono, el carné que conste tal extremo. El ente patronal velará porque en el plazo de un mes calendario todos sus trabajadores que deseen hacerlo estén debidamente vacunados, realizando la programación respectiva*".



Lo anterior, nos lleva a concluir que **no se cuenta con una norma vigente que sustente que los empleadores pueden solicitar a sus trabajadores estar “obligatoriamente vacunados” o que autorice tomar medidas en contra del trabajador “negacionista”.**

Actualmente, no se tiene certeza si llegará a decretarse la obligatoriedad de la vacuna o autorización de exigir estar vacunado. Sin embargo, es importante que los empleadores se anticipen y cuestionen cómo cumplirán sus obligaciones ya establecidas en el Código de Trabajo con relación a la salud de sus empleados, por ejemplo, el Artículo 197 que indica: *Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: (...) b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan; (...).*

Así también, las regulaciones establecidas en el Acuerdo Gubernativo Número 79-2020 que contiene las “Normas complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, para la prevención y control de brotes de SARS COV-2 en los Centros de Trabajo” que contemplan las siguientes obligaciones (Artículo 3):

- Establecer distanciamiento social dentro de los centros de trabajo que permitan la separación física de por lo menos un metro con cincuenta centímetros entre los empleados, consumidores o usuarios (...).
- Disponer de estaciones de limpieza apropiada de manos (lavabos con jabón o gel de alcohol mayor al sesenta por ciento) especialmente en áreas de atención al público, baños y vestidores.
- Clasificar a los trabajadores por nivel de riesgo de exposición, con el objetivo de tomar las medidas de prevención de contagio que correspondan en aquellos puestos de trabajo en el que la exposición a contagio sea mayor(...).
- Proteger a los empleados de alto riesgo de enfermedad por COVID-19, incrementando las medidas laborales y sanitarias para minimizar el riesgo de contagio.
- Implementar un sistema de tamizaje de empleados al inicio de la jornada que evalúe síntomas del COVID-19 y la toma de temperatura de los empleados.
- Proporcionar de forma gratuita y periódica mascarilla de tela, a todas las personas que le prestan un servicio.
- Impedir el ingreso de toda persona al centro de trabajo que no use mascarilla de tela.



- Impulsar campañas de información, capacitación y motivar la participación de los trabajadores en las mismas, para evitar el contagio de COVID-19.
- Entre otras.

El cumplimiento de estas obligaciones permitirá al empleador estar preparado, documentar y comunicar adecuadamente las normas que van a regir en su establecimiento de trabajo y a su vez, le dará respaldo, como una medida adicional en beneficio del bien común de los trabajadores, para apoyar la vacunación y facilitarles a sus trabajadores el tiempo necesario para que puedan hacerlo.

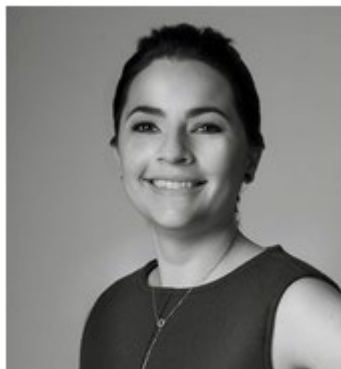
¡Disfrute su café!



Luis Mazariegos



Ricardo Recinos



Sara Santacruz

