

## ¿Puede la empresa obligar a sus empleados a vacunarse del COVID-19?

En plena pandemia, se ha abierto un debate intenso y no exento de controversia sobre si las empresas pueden exigir a sus trabajadores la vacunación **contra el COVID-19**. La respuesta parece ser **NEGATIVA** y existe cierta unanimidad en la doctrina científica que entiende que con el ordenamiento actual la vacunación tiene **carácter voluntario**.

En primer lugar, se hace imprescindible señalar que nuestro ordenamiento jurídico **no incorpora de manera explícita el deber de vacunación**. Por lo que, salvo que en un futuro se apruebe una norma por las Autoridades Sanitarias que establezcan la obligatoriedad de la vacunación, la misma *a priori* no puede ser impuesta. De igual forma, el artículo 2.3 de la *Ley 41/2002 básica reguladora de la autonomía del paciente* establece como principio básico que todo paciente o usuario tiene derecho a negarse a un tratamiento (en este caso, a la vacunación) bajo el principio del consentimiento informado.

En este contexto de ausencia de regulación específica, se ha abierto un intenso debate en el marco de las **relaciones laborales** sobre la posibilidad de las empresas de obligar a sus trabajadores a vacunarse o imponer medidas disciplinarias en caso de que el trabajador se negase. Como comentábamos, la **respuesta sería negativa** en base a los siguientes argumentos:

- En la actualidad, ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ni ninguna otra norma impone la vacunación como un tratamiento preventivo obligatorio, ni siquiera a colectivos concretos. Por tanto, pudiendo haber sido aprobada una norma por el Gobierno o las Autoridades Sanitarias (en base a la Ley Orgánica LO 3/1986) por la existencia de peligro para salud de la población, y no habiéndolo hecho, se descartaría la posibilidad de que una empresa pueda exigir a sus empleados que se sometan a vacunación.
- En esta situación, son varias las voces que se cuestionan si se pudiera abrir la puerta a la exigencia de vacunación argumentando que las **empresas tienen una obligación de garantizar la salud y la seguridad de todos sus trabajadores**, recalcando que se trata de una obligación, no de una opción. La fundamentación jurídica se encontraría en el artículo 22 de la LPRL sobre la obligación de la vigilancia en la salud del empresario y la asimilación de la vacunación con los reconocimientos médicos. Esta normativa establece que como regla general los reconocimientos médicos sólo se realizan si son aceptados voluntariamente por el trabajador. No obstante, continúa la norma diciendo que **se exceptuaría el carácter voluntario en los supuestos que puedan constituir un peligro para el trabajador, los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal**.

Sin embargo, no debemos olvidar que, a la hora de interpretar esta excepción a la norma general de la voluntariedad, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 15-11-2004) y el Tribunal Supremo (STS 10-06-2015) vienen entendiendo que se tienen que dar unas notas de ponderación que no concurren en el presente supuesto:

- **Idoneidad:** La vacuna aparentemente es eficaz para la inmunización del sujeto, si bien con los estudios científicos que existen a fecha de hoy no se puede afirmar taxativamente su perdurabilidad o efectividad ante posibles mutaciones. Asimismo, los resultados publicados por las farmacéuticas tampoco son concluyentes en lo que respecta a la capacidad de contagio de los ciudadanos vacunados. Esto es, las personas que reciben la vacuna no desarrollarían sintomatología alguna, pero sí podrían contagiar en caso de infección. Por tanto, **no es una idoneidad categórica y no podría justificarse que responde a la protección de otros trabajadores o terceros** dado que no hay evidencias científicas que corroboren que la inmunidad impide el contagio.
- **Necesidad:** No concurre tampoco este requisito entendido como **inexistencia de otra alternativa** dado que, como se ha demostrado, existen otras medidas para evitar contagios menos invasivas y respetuosas con los derechos fundamentales del trabajador.
- **Proporcionalidad:** Existiendo otras medidas de prevención aptas (mascarillas, distancia de seguridad, higiene, etc.) no sería proporcional imponer una medida que supone una limitación de derechos fundamentales del trabajador (derecho a la integridad física e intimidad personal).

En conclusión, pese a que se trata de un debate abierto y no exento de controversia, en la medida en que no existe una norma que obligue a la vacunación y, además, no es una medida idónea, necesaria y proporcional en base a lo expuesto, **las empresas no podrían exigir la vacunación para el COVID-19 a sus trabajadores, primando sus derechos fundamentales a la integridad e intimidad** (arts.15 y 18 Constitución Española).

No obstante, lo anterior, las empresas **sí podrían recomendar** expresamente a sus trabajadores la vacunación, además de insistir en el cumplimiento de todas las medidas de protección (mascarilla, distancia, higiene, etc.), dado que tienen la obligación de garantizar la salud y seguridad en todos sus centros de trabajo.