

## ¿PUEDE EL PATRÓN EXIGIR U OBLIGAR A SUS TRABAJADORES A QUE SE VACUNEN EN CONTRA DE COVID-19?

- **Problemática**

Ante el avance de la vacunación en contra de la COVID-19, el reinicio de ciertas actividades presenciales y noticias relacionadas con los requerimientos establecidos en otros países en los que se señala que las personas deben vacunarse para que ingresen a sitios determinados o puedan trabajar de forma presencial, en México se inicia el debate sobre si un patrón puede exigir u obligar a sus trabajadores a vacunarse para permitirles su ingreso al centro de trabajo e, incluso, para mantener su empleo, así como si es posible solicitar información sobre si los empleados se han vacunado o no.

La respuesta a dicha interrogante es no. El patrón no puede exigir u obligar a sus trabajadores a vacunarse contra la COVID-19 o contra cualquier otra enfermedad y condicionar el ingreso al centro de trabajo o el mantenimiento de la relación de trabajo a ello, así como tampoco puede exigir el certificado de vacunación o, incluso, preguntar sobre si el trabajador está vacunado o no.

- **Aspectos legales**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3, establece el derecho a la protección de la salud; sin embargo, también es un derecho decidir sobre el cuerpo propio. Ante ello, la vacunación, al tratarse de un mecanismo invasivo de protección de la salud, requiere el consentimiento del individuo para llevarse a cabo, por lo que únicamente el individuo es quien decide si se vacuna o no.

Si bien el artículo 144 de la Ley General de Salud señala que la vacunación contra enfermedades transmisibles será obligatoria, ello dependerá de la consideración que haga la Secretaría de Salud, sin que hasta el momento exista una declaratoria por parte de las autoridades en cuanto a que la vacunación contra COVID-19 tenga tal característica. Por el contrario, el Gobierno Federal ha manifestado en ocasiones diversas que la vacunación contra COVID-19 es voluntaria, por lo que se ha limitado a recomendarla, pero no a obligarla.

El Documento Rector de la Política Nacional de Vacunación contra el Virus SARS-CoV-2, para la Prevención de la COVID-19 en México, señala como objetivo específico inmunizar al 70% de la población en México, tomando como eje principal la edad de las personas a vacunar. De igual forma, de acuerdo con el documento, los objetivos específicos que se buscan son “*Generar confianza en la población sobre la seguridad de la vacuna, ...*” y “*Sensibilizar a la población de que la vacuna es uno de los medios para disminuir la velocidad de contagio*”, por lo que es claro que el objetivo no es obligar, sino convencer que la vacuna es un mecanismo adecuado de protección.

Un aspecto importante que se debe considerar es que, en México, la política de vacunación contra COVID-19 es controlada por el Gobierno Federal, el cual recibe y distribuye las



vacunas autorizadas por la autoridad sanitaria, por lo que el acceso a la vacunación depende de ello, para lo cual se considera el lugar de residencia del individuo, su edad y, en algunos casos, su profesión, como es el caso del personal docente. En México, el individuo que decida vacunarse no puede decidir sobre cuál de las vacunas existente es la que se aplica, ya que ello es decidido por las propias autoridades sanitarias, además de que no puede adquirirla de forma directa sino a través de las autoridades.

Con base en lo anterior, es el individuo quien debe decidir si se vacuna o no, sin que exista disposición legal alguna que lo obligue a ello. Es sabido que existen grupos que expresan argumentos en contra de la vacunación, basándose en ideas tales como la inexistencia de las enfermedades, los efectos adversos de las vacunas, aspectos religiosos e, incluso, hasta la posibilidad de que se trate de mecanismos para instaurar estados totalitarios. Como en otras partes del mundo, en México las personas tienen el derecho a expresar sus opiniones en favor o en contra de las vacunas, así como para decidir si se las aplican o no, más aún si se estima que las vacunas siguen en etapas de estudio y prueba, contando únicamente con una autorización de uso de emergencia.

- **Cuestiones laborales y prácticas discriminatorias**

El exigir u obligar a un trabajador a vacunarse como condicionante para ingresar al centro de trabajo o mantener su empleo, así como solicitar información sobre si se está vacunado o no, puede considerarse como una práctica discriminatoria en términos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, por lo que, en adición a las consecuencias jurídicas laborales que pudieran surgir en el ámbito laboral, también podrían surgir las responsabilidades legales derivadas de la legislación para prevenir y eliminar la discriminación.

Si bien la Ley Federal del Trabajo obliga a los trabajadores cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables (artículo 134, fracción I), tales normas no deben contravenir los derechos de los trabajadores.

Así también, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medicamento profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia (artículo 132, fracción XIX), pero es necesario anotar dos situaciones importantes derivadas de esta disposición: (i) la obligación consiste en proporcionar, más no en obligar a utilizar los medicamentos, y (ii) se requiere de la determinación de la autoridad sanitaria, lo cual no ocurre en el caso de las vacunas contra COVID-19, las cuales solamente son recomendadas por la autoridad sanitaria.

Las obligaciones para trabajadores y patronos contenidas en la Ley Federal del Trabajo no pueden servir de base o fundamento para pretender hacer obligatoria la vacunación. El contenido de las normas de seguridad e higiene regula conductas externas de los trabajadores, es decir acciones que deben realizar o evitar para disminuir la posibilidad de sufrir enfermedades o accidentes u ocasionarles la muerte; sin embargo, ninguna de sus disposiciones incluye modificaciones corporales o invasivas como sí es el caso de cualquier vacuna. Por lo tanto, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo no pueden ni deben ser interpretadas en el sentido de que éstas permiten obligar a los trabajadores a vacunarse o a exigir comprobación de vacunación para ingresar a los centros de trabajo.



- **Conclusiones y recomendaciones**

De lo anterior se desprende que los patrones no pueden:

- a) Exigir u obligar a los trabajadores a aplicarse alguna de las vacunas existentes contra COVID-19.
- b) Obligar a los trabajadores a que informen si se han aplicado alguna vacuna contra COVID-19.
- c) Diferenciar en cualquier forma a trabajadores vacunados y no vacunados, incluyendo diferencias económicas (por ejemplo, pagar algún bono a los vacunados), de localización (asignarlos a centros de trabajo diversos), de modalidad de trabajo (teletrabajo para los no vacunados) o cualquier otro tipo de diferenciación.
- d) Sancionar a los trabajadores por decidir no aplicarse alguna de las vacunas existentes.
- e) Rescindir la relación de trabajo considerando la no vacunación como una causa justificada para ello.

Lo que sí puede hacer el patrón son campañas o políticas que obliguen al cumplimiento de medidas sanitarias externas que prevengan los contagios, así como recomendaciones para que los trabajadores se vacunen, expresando los beneficios de ello, apoyándose en estadísticas.

No obstante el marco jurídico aplicable, diversas empresas están llevando a cabo acciones para obligar a sus trabajadores a vacunarse, lo cual podría generar problemas legales y contingencias económicas, por lo que Farell y Yañez, S.C. ha desarrollado análisis profundos que tienen por objeto evitar contingencias legales, así como políticas y estrategias para recomendar la vacunación en contra de COVID-19. En caso de requerir información adicional sobre el contenido y/o sobre otros servicios legales en material laboral, de seguridad social y migratoria, favor de contactar a los licenciados Arsenio Farell Martínez y/o Mario Alberto Yañez Cariño en el correo electrónico [contacto@fyabogados.mx](mailto:contacto@fyabogados.mx)

\*\*\*

*Este documento y su contenido no puede ser distribuido, copiado, duplicado, reproducido o vendido, ni para uso personal ni comercial. El contenido es propiedad de Farell y Yañez, S.C. y cualquier tipo de reproducción total o parcial de su contenido está totalmente prohibida, a menos que se solicite y se obtenga autorización expresa y por escrito de Farell y Yañez, S.C. Este documento y su contenido tiene únicamente fines informativos y, por ende, no constituye una opinión legal ni parcial ni definitiva, por lo que no debe ser utilizada como una alternativa al asesoramiento que, en todo caso, debe obtenerse directamente de profesionales. La aplicación e impacto del derecho puede variar sustancialmente dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto. Dada la naturaleza cambiante de la legislación y de los hechos, la oportunidad del contenido pudiera ser limitada. De la información aquí contenida no puede inferirse que los autores asumen compromiso alguno de prestar servicios legales o cualquier otro asesoramiento o servicio profesional.*

