**¿PUEDE EXIGIRSE LA VACUNACIÓN CONTRA LA COVID A LA HORA DE CONTRATAR? ¿Y PODRÍAN DESPEDIRTE EN CASO DE NO PONÉRTELA?**

- En España todavía hay una resistencia importante a la vacuna contra el virus: el 64% dice que se vacunará.

- Muchas empresas podrían exigir a los empleados que se vacunen, especialmente si están en contacto con personas vulnerables.

- Se está hablando incluso de si debería exigirse también en las tiendas

- En caso de que no te la pongas, sí que debes asumir que eso te puede costar el puesto de trabajo

Los anuncios de las farmacéuticas sobre la efectividad de sus vacunas contra la Covid-19 han abierto nuevos debates. Los gobiernos ya están planificando la estrategia de vacunación a seguir una vez se vayan aprobando las candidatas y se empiecen a distribuir, pero el dilema se centra ahora en si se obligará a los ciudadanos, o no, a que se inyecten la vacuna y en dónde establecer los límites éticos al respecto.

En España, a pesar de que es el país del mundo con menos antivacunas, todavía hay una resistencia importante a la vacuna contra el virus. Además, según un estudio de Ipsos junto al Foro Económico Mundial, se trata del segundo país europeo con menos predisposición para vacunarse, por detrás de Francia. Los datos, publicados a mediados de noviembre, señalan que el 64% de los españoles estaría dispuesto a vacunarse. No obstante, solo el 13% lo haría de forma inmediata una vez esté lista la vacuna y el 38% optaría por hacerlo a los tres meses.

El Ejecutivo ya ha reiterado en varias ocasiones que, de momento, descartan establecer la obligatoriedad de la vacuna; pues esperan que la responsabilidad individual junto a una gran campaña de información sobre los beneficios disipe cualquier duda o rechazo. Aun así, el ministro de Sanidad Salvador Illa, ya aseveró el lunes pasado que, de ser necesario, cuenta con las "herramientas" para forzar la vacunación.

Ahora, la Unión Europea ha puesto de relieve un nuevo dilema al dar carta blanca a las empresas que quieran prescindir de aquellos empleados que se nieguen a vacunarse. "Como empresario, puedo decidir con quién firmo un contrato", dijo la presidenta del Comité Económico y Social Europeo (CESE), Christa Scheng. Ahora bien, ¿podría hacerse en España?, ¿no sería esto una forma de discriminación?, ¿dónde ha de establecerse el límite ético en un contexto de pandemia mundial?

"Desde el punto de vista laboral no sería legal ni ético. No se podría establecer esa discriminación", afirma a 20 minutos el Secretario de Salud Laboral de CC.OO., Pedro Linares.

**Colisión de derechos**

El principio de organización y dirección del empresario, establece que éste es libre de contratar a quien considere que cumple con los requisitos necesarios para el puesto. La cuestión, por tanto, sería concretar si es discriminatorio el hecho de que el empresario pueda negarse a contratar a una persona que no se vacune. "En mi opinión, aquí entramos en colisión de varios derechos", explica a 20 minutos la Ángela García-Gallo, miembro de la sección de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Madrid (ICAM).

Según establece la Constitución en los artículos 14 y 15, ningún español puede ser discriminado por ningún motivo y todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral. Por otro lado, no obstante, el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los siguientes artículos (relativos al derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo) chocarían con los anteriores al garantizar al empresario (si se establece por ley) del derecho a marcar unas preferencias para contratar.

De esta forma, García-Gallo señala que quizás el debate no se centre tanto en el empresario, sino en si éste puede decir abiertamente la razón por la que decide no contratar a una persona (en este caso, por no haberse vacunado). "Sería lo mismo si no te contrato porque eres mujer, por tu orientación sexual, etc. No se puede decir", asegura.

**¿Exigible a determinados sectores?**

Lo que quizás se pueda hacer, según explica García Gallo, es que en determinados sectores y profesiones en los que no vacunarse pueda suponer un riesgo "para el resto de compañeros o al destinatario de la prestación de servicios de la empresa" sí que se establezca la vacunación como requisito para trabajar. Un ejemplo muy representativo sería el de los profesionales sanitarios de centros de salud y hospitales o el personal de residencias, que trabajan día a día con personas muy vulnerables al virus. "Se está hablando incluso de si debería exigirse también a los propios dependientes de las tiendas, por esa atención directa que tienen con el público", cuenta la abogada.

Linares, Secretario de Salud Laboral en CC.OO., considera que "en la fase actual de la pandemia", sí que sería necesario exigir la vacunación a determinados sectores. "En una situación en la que todavía hay riesgos de olas subsiguientes y demás, yo creo que hay colectivos que tienen ese mayor riesgo de exposición y de transmisibilidad", asegura. De todas formas, habría que analizarse si hay una negativa generalizada a vacunarse en ciertos colectivos -entonces habría que regularlo- o sí, por lo contrario, se trata de casos aislados.

**Ser despedido por no vacunarse**

Existen 2 tipos principales de despidos: el disciplinario (por un incumplimiento del trabajador) y el objetivo. Este último permite despedir a aquel trabajador que no se adapte a su puesto. Es decir, cualquier empleado debe ir adaptándose a los cambios de la empresa o del cargo que ocupe y, de no hacerlo, puede ser despedido por ello. En este caso concreto, el ejemplo sería el de un comercial que trate con personas esencialmente vulnerables, por lo que el empresario impone a los trabajadores que acrediten estar libres de coronavirus.

¿Tendría que modificarse alguna cuestión para llevar a cabo ese tipo de despido? A día de hoy, "tal cual está la normativa", explica García-Gallo, habría que tener muy en cuenta las circunstancias sociales y sanitarias actuales, por las cuales quizás no haga falta una ley que obligue a vacunarse; pero que el empresario -"por la salud y la seguridad de sus destinatarios"- sí que puede exigir a sus trabajadores esa readaptación del puesto.

Además, la abogada asegura que puede que se esté preparando un decreto ley "que pueda establecerse (esa exigencia, con amparo legal) para determinados sectores", como el médico sanitario, el de atención a los mayores, de atención al público, etc. "Pero yo no creo que por obligación se pueda imponer a nadie a inyectarse una vacuna de la que no se sabe ni los efectos secundarios. En caso de que no te la pongas, sí que debes asumir que eso te puede costar el puesto de trabajo", afirma.

En conclusión, el trabajador tiene la libertad de ponerse o no la vacuna; la misma libertad que tiene el empresario de contratar o mantener en su puesto de trabajo a ese trabajador. No obstante, si un empleado decide no ponérsela, debe asumir las consecuencias. "Si la consecuencia de no ponérmela puede redundar en que pueda contagiar a personas o sectores vulnerables, pues puede entenderse que el empresario sí que pueda estar legitimado a optar por trabajadores que, con igual cualificación, sí que tienen ese plus añadido", asevera la abogada.

**"No debe estar en manos del empresario"**

"Yo creo que la empresa no es el marco en el que se tienen que establecer las obligaciones de la vacunación", dice Linares. El secretario de Salud Laboral considera que el marco de la estrategia de vacunación tendrá que recaer en las autoridades sanitarias de ámbito estatal y autonómico que, según la evolución de la pandemia, puedan ir adoptando decisiones. "No debe estar en manos del empresario", insiste.

Linares asegura que la exposición a riesgo biológico está regulada por real decreto, en el que se establece que la empresa pondrá a disposición de los trabajadores las vacunas existentes contra las enfermedades de transmisión. "Pero no hace obligatoria la vacunación", añade.

**¿Despido procedente o improcedente?**

"A día de hoy, el despido sería improcedente", asevera la abogada miembro de la ICAM. "Una cosa es que el empresario no esté obligado a mantenerme y otra cosa es que eso (no haberse puesto la vacuna) se considere como una causa justa de despido", añade.

¿Qué va a determinar la improcedencia o la procedencia del despido? Quizás será el sector al que se dedique el trabajador. García-Gallo afirma que "si tú eres auxiliar de clínica y tienes que estar aseando a enfermos, tratando a mayores o a cualquier tipo de persona especialmente vulnerable y se te advierte de que debes ponerte la vacuna, pues quizás te despidan de manera objetiva, y ese despido sea procedente". En ese caso, aun así, el trabajador recibiría una indemnización "de 20 días de salario" por año trabajado.