



— MYRIAD CONTIGO: —

¿LA VACUNA COMO CONDICIÓN DE EMPLEO?

ENERO 2021

A casi un año de la llegada del Covid-19 a Puerto Rico, los avances científicos han permitido el desarrollo de múltiples pruebas diagnósticas y vacunas, con el fin de disminuir la propagación del virus y reducir sus efectos a corto y largo plazo. Actualmente, el programa de inmunización implementado en la isla se encuentra disponible para determinados sectores de la comunidad. No obstante, el gobierno central encamina sus esfuerzos a lograr la reapertura de los centros educativos y de trabajo dentro de los próximos meses. ¿Qué significa esto para los patronos? ¿Podrán requerir a sus empleados esta vacuna como condición de empleo?

El patrono tiene la responsabilidad legal de garantizar a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable. En tiempos de pandemia, esta responsabilidad no se limita a elementos estructurales y organizacionales de la empresa; también el patrono deberá asegurarse de establecer y cumplir con protocolos de higiene, equipo protector y distanciamiento social, entre otros. Mientras algunos han optado por requerir a sus empleados que se realicen pruebas diagnósticas periódicamente, otros se preparan para exigir a sus empleados que sean vacunados antes de regresar a sus centros de trabajo.

Si bien es cierto que la vacuna no es médicamente recomendable para todos los individuos, en determinadas industrias y negocios podrá requerirse a los empleados si el no vacunarse constituyese una amenaza directa a otros empleados, asociados y clientes, dado que el virus pudiese ser de fácil transmisión en el empleo. Al respecto, el Equal Employment Opportunity Commission (“EEOC”) afirmó que el patrono podrá inquirir al empleado para conocer si ha sido vacunado, pero advierte sobre cuestionarios relacionados a la vacuna que pudiesen arrojar información sobre algún impedimento del empleado o su salud.

Los asociados cuyas funciones requieran estar en constante interacción con otras personas están en mayor riesgo que aquellos cuyo trabajo es remoto o virtual. Un patrono que provea servicios que requieran la remoción del equipo protector estará en una posición distinta a un patrono que provea servicios que no requieran lo mismo del empleado o el cliente. Un negocio cuyos empleados realizan sus funciones en oficinas individuales tendrá consideraciones distintas a un negocio cuyo personal trabaja en espacios compartidos. A mayor riesgo de contagio, mayor peso tendrá la posición del patrono al requerir que sus empleados se vacunen.

Ahora bien, es importante reconocer que el requisito de vacunarse no puede obligar a aquellos cuya condición médica o creencias religiosas les impida hacerlo. Los patronos sujetos al American with Disabilities Act (“ADA”) deberán proveer acomodo razonable a los empleados cuyo impedimento no les permita ser vacunados. Por su parte, la Food and Drug Administration (“FDA”) advirtió que aquellos individuos con historial de alergias a los componentes de las vacunas, tampoco deben ser inmunizados. Además, es recomendable que las mujeres embarazadas o lactantes tengan la discreción de decidir si desean ser vacunadas, dado que al momento no existen datos clínicos sobre esta población.

El acomodo razonable podrá variar desde un horario de trabajo distinto, hasta trabajo remoto; dependerá de las alternativas razonablemente disponibles para el patrono. Cuando ello no sea posible, la terminación de empleo debe ser el último recurso a considerar.