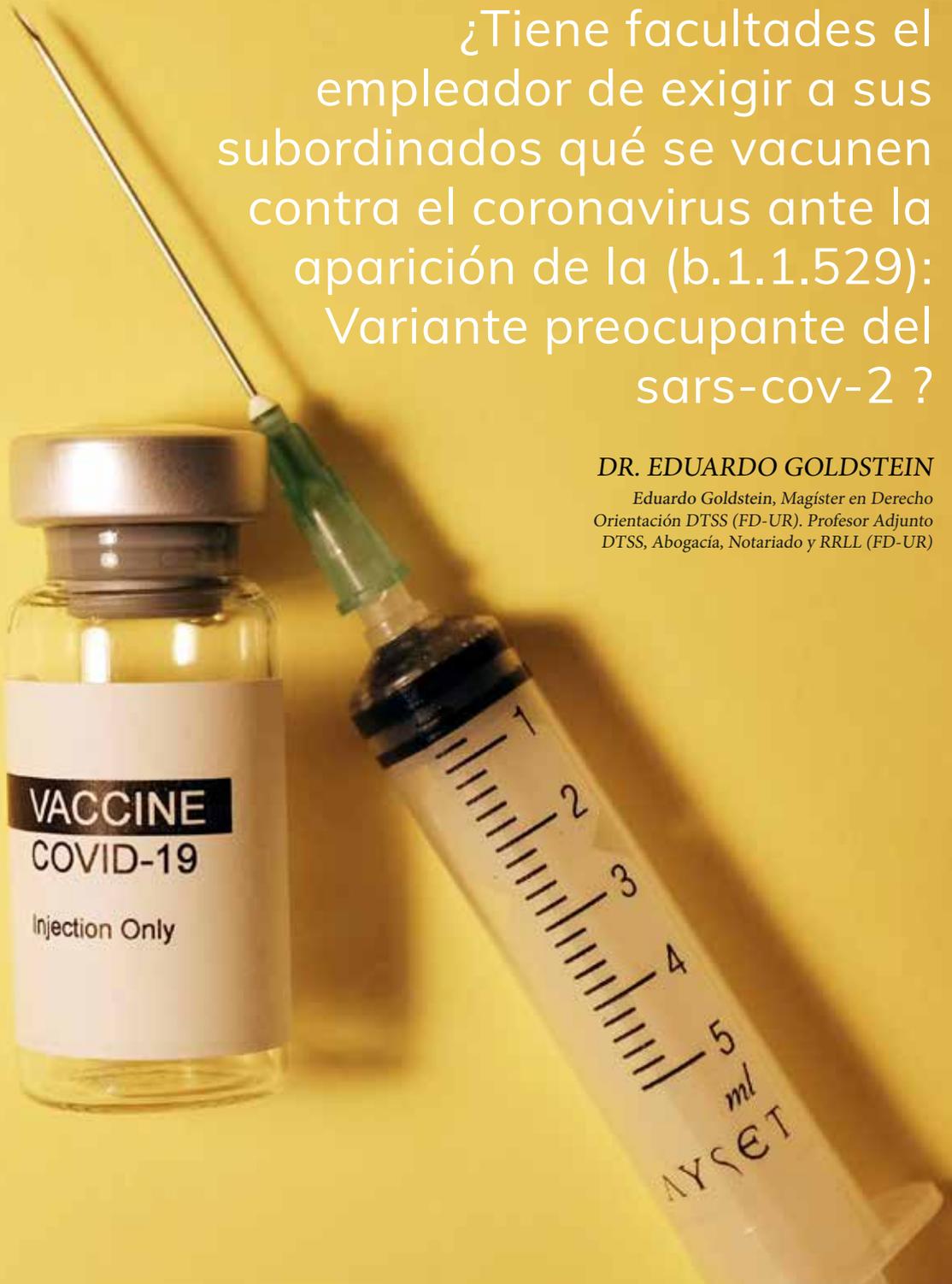


¿Tiene facultades el empleador de exigir a sus subordinados que se vacunen contra el coronavirus ante la aparición de la (b.1.1.529): Variante preocupante del sars-cov-2 ?

**DR. EDUARDO GOLDSTEIN**

*Eduardo Goldstein, Magister en Derecho  
Orientación DTSS (FD-UR). Profesor Adjunto  
DTSS, Abogacía, Notariado y RRL (FD-UR)*



## ¿TIENE FACULTADES EL EMPLEADOR DE EXIGIR A SUS SUBORDINADOS QUE SE VACUNEN CONTRA EL CORONAVIRUS ANTE LA APARICIÓN DE LA (B.1.1.529): VARIANTE PREOCUPANTE DEL SARS-COV-2 ?

DR. EDUARDO GOLDSTEIN

*Eduardo Goldstein, Magíster en Derecho Orientación DTSS (FD-UR)*

*Profesor Adjunto DTSS, Abogacía, Notariado y RRL (FD-UR)*

### I.- PRESENTACIÓN.

No es novedosa la alarma pública que ha generado el Coronavirus en todas sus variantes y actualmente con la cepa OMICRON<sup>1</sup>. Encaminado el estadio de la aparición y propagación a nivel mundial por la pandemia COVID - 19 (SARS-CoV-2), que inevitablemente repercute en la vida social con sus respectivas singularidades en cada ámbito.

Específicamente en la economía y concomitantemente en el mundo del trabajo asociado a ella, sus efectos fueron negativos en el caso del empleo, lo que

se sumó al trance que genera la invención y descubrimientos de las nuevas tecnologías.

Ambos aspectos como era esperable desplazan mano de obra humana, pero su tratamiento como es natural y obvio requiere distintos tratamientos.

Ahora bien, adentrándonos específicamente en los efectos del virus, el impacto sanitario que ha generado, ha obligado a las organizaciones internacionales y regionales de la salud, a los gobiernos, laboratorios y científicos, a luchar con celeridad para revertir en forma rápida y eficaz sus efectos aniquiladores.

La ciencia se abocó al estudio de encontrar algún antídoto apto para frenar y paliar el azote y el método que aparece como plausible para ello es la vacuna.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen tres vacunas contra la COVID-19 cuyo uso ha sido autorizado por algunos organismos de reglamentación nacionales. Ninguna ha recibido todavía la autorización EUL/PQ de la OMS.

Los Estados han desplegado innumerables acciones en ese sentido y nuestro país no ha sido ajeno a ello tomando medidas desde el área de la salud a la Seguridad Social para paliar los efectos corrosivos engendrados por esta calamidad.

Dado que Omicron ha sido designado como variante de preocupación, hay varias acciones que la OMS recomienda que los países emprendan, incluida la mejora de la vigilancia y la secuenciación de casos; compartir secuencias del genoma en bases de datos disponibles públicamente, como GISAIID; notificación de casos iniciales o conglomerados a la OMS; realizar investigaciones de campo y evaluaciones de laboratorio para comprender mejor si Omicron tiene diferentes características de transmisión o enfermedad, o si afecta la efectividad de las vacunas, la terapia, el diagnóstico o las medidas sociales y de salud pública. Más detalles en el anuncio del 26 de Noviembre.

Los países deben continuar implementando medidas efectivas de salud pública para reducir la cir-

1 La Organización Mundial de la Salud (OMS), el 26 de Noviembre de 2021, designó la variante B.1.1.529 como una variante preocupante, denominada Omicron, siguiendo el consejo del Grupo Asesor Técnico sobre Evolución del Virus (TAG-VE) de la OMS. Esta decisión se basó en la evidencia presentada al TAG-VE de que Omicron tiene varias mutaciones que pueden tener un impacto en su comportamiento, por ejemplo, en la facilidad con la que se propaga o la gravedad de la enfermedad que causa. Aquí hay un resumen de lo que se sabe actualmente. Aún no está claro si la infección con Omicron causa una enfermedad más grave en comparación con las infecciones con otras variantes, incluida Delta. Los datos preliminares sugieren que hay tasas crecientes de hospitalización en Sudáfrica, pero esto puede deberse al aumento del número total de personas que se infectan, más que a una infección específica con Omicron. Actualmente no hay información que sugiera que los síntomas asociados con Omicron sean diferentes de los de otras variantes. Las infecciones inicialmente reportadas fueron entre estudiantes universitarios, individuos más jóvenes que tienden a tener una enfermedad más leve, pero comprender el nivel de gravedad de la variante Omicron llevará de días a varias semanas. Todas las variantes de COVID-19, incluida la variante Delta que es dominante en todo el mundo, pueden causar una enfermedad grave o la muerte. Fuente sitio web oficial OMS.

¿Tiene facultades el empleador de exigir a sus subordinados que se vacunen contra el coronavirus ante la...

culación de COVID-19 en general, utilizando un análisis de riesgos y un enfoque basado en la ciencia. Deberían aumentar algunas capacidades médicas y de salud pública para gestionar un aumento de casos. La OMS está proporcionando a los países apoyo y orientación tanto para la preparación como para la respuesta.

Además, es de vital importancia que se aborden con urgencia las desigualdades en el acceso a las vacunas contra la COVID-19 para garantizar que los grupos vulnerables de todo el mundo, incluidos los trabajadores de la salud y las personas mayores, reciban su primera y segunda dosis, junto con un acceso equitativo al tratamiento y el diagnóstico.

Ingresando al tema en estudio, la gran interrogante vuelve a plantearse luego de lo acaecido por lo dispuesto oportunamente por el Decreto No. 93/020 del 13.03.020, que declaró el estado de emergencia nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19<sup>2</sup>. allí la postura del gobierno fue la de no disponer de la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID - 19, sino exhortar a la población mediante una campaña con bastante éxito a vacunarse.

De todas maneras y ante la aparición de esta nueva cepa cabe replantearse la pregunta si el empleador puede exigir a los dependientes o postulantes a vínculos de subordinación jurídica a inyectarse la vacuna, so pena de ejercer la potestad disciplinaria, suspender la relación laboral o no tomar nuevos empleados, partiendo de la base que en el caso del COVID -19 en nuestra opinión esta exigencia estaba terminantemente denegada..

Y más aún, ¿los actores de las relaciones colectivas de trabajo, pueden en el ámbito de las Comisiones de Salud creadas por el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley No. 15.965 del 28.06.88 y reglamentado por el Decreto No. 291/007 del 13.08.07, o en otros ámbitos de la negociación colectiva, negociar una cláusula normativa que luego se estampe en un convenio colectivo o laudo donde se imponga la obligación de vacunarse?. Trataremos a continuación de dar respuesta a las interrogantes planteadas.

2 El Artículo 1º dispone: “*Declarase el estado de emergencia nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19. Declárase el estado de emergencia nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19.*”

## II.- EFECTOS DE LA PANDEMIA EN EL MERCADO DE TRABAJO.

La consecuencia de la pandemia en el empleo aparejó la suspensión total y parcial de contratos de trabajo, la extinción de otros, la precarización e informalidad y en aquellos diminutos casos en que se podía la emigración. Se ha podido atenuar el efecto negativo en aquellas actividades que en cierta medida se pueden prestar a través del trabajo a distancia y en las que tomando determinados mecanismos de precaución y que son necesarios para la vida en sociedad lo permiten.

También la Seguridad Social ha dado respuesta a esta situación a través del Seguro de Desempleo, el Seguro de Enfermedad<sup>3</sup> y en el caso particular de los trabajadores de la salud por el Banco de Seguros del Estado al ser declarada como enfermedad profesional por Ley No. 19.873 del 03.04.020<sup>4</sup>.

Parecería que los avances de las ciencias biológicas permitirían a corto plazo encontrar un antídoto para revertir la situación. Sin embargo y a vía de ejemplo en la aplicación de la vacuna de Pfizer-BioNTech, la mayoría de los efectos secundarios fueron de leves a moderados. No obstante, una pequeña cantidad de personas tuvo efectos secundarios graves, definidos como los que afectan la capacidad de una persona para realizar sus actividades diarias<sup>5</sup>.

En conclusión y más allá de la todavía no probada efectividad de ninguna vacuna contra la pandemia, igualmente debemos dar respuesta desde una óptica jurídica a la posibilidad de exigir en los vínculos de trabajo que los dependientes para poder trabajar deban hacerlo, insistiendo que ninguna vacuna ha probado todavía ser totalmente eficaz.

## III.- DERECHOS FUNDAMENTALES EN JUEGO.

En una lectura de nuestra Carta, avistamos en pri-

3 Ver Rodríguez Azcúe, Álvaro, “Respuestas socio-laborales al COVID-19, en revista de Derecho del Trabajo, Editorial Thomson Reuters, N° 28, Montevideo, Julio/Setiembre 2020, páginas 69/93.

4 Ver Garmendia Arigón, Mario, “ COVID 19 como *enfermedad profesional* para el personal de la salud”, en revista de Derecho del Trabajo, Editorial Thomson Reuters, N° 28, Montevideo, Julio/Setiembre 2020, páginas 95/100.

5 Fuente: Centro para el Control y Prevención de Enfermedades, sitio web: <https://espanol.cdc.gov/vaccines> > Pfizer-BioNTech

mer lugar el Artículo 7º que protege a todos los habitantes de la República en diferentes derechos fundamentales que entre otros que importan al tema en análisis, la libertad y el trabajo.

Luego el Artículo 44 impone un deber también dirigido a todos los habitantes de cuidar su salud y en caso de enfermedad atenderse.

En el caso específico de la obligación de vacunarse en nuestra opinión, se confrontan los derechos a la libertad del trabajador con la obligación de cuidar de su salud. Tampoco debemos olvidar que la salud es un valor fundamental bifronte en tanto deber, también al mismo tiempo y en forma indivisible un derecho fundamental.

Precisamente la Constitución de la OMS afirma que la salud es *“el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano.”* El **derecho a la salud** incluye el acceso oportuno, aceptable y asequible a servicios de atención de **salud** de calidad suficiente<sup>6</sup>.

En el caso específico de las vacunas contra el COVID-19, creemos que no está en juego ni la intimidad, ni la vida privada del trabajador como el caso de los hisopados, exámenes clínicos, toma de temperatura, etc. profundamente estudiados por Iglesias Merrone<sup>7</sup>, puesto que la duda que se plantea es si el empleador puede exigir al trabajador que se presente al establecimiento con un certificado que acredite haberse vacunado contra el virus, como el caso cuando le solicita el Control de Salud<sup>8</sup>.

Si bien en principio el empleador está legitimado al amparo del poder de dirección y a la vez está obligado a preservar la salud de sus dependientes, lo que fluye de la naturaleza del contrato de trabajo<sup>9</sup>, no lo está para exigir información del estado de salud que

la Ley no manda, ni establecer servicios de vacunación en su empresa con la concomitante obligación a su personal de vacunarse so pena de prohibirles la entrada a su establecimiento o aplicar sanciones. Como señala el Repertorio de Recomendaciones prácticas de la OIT (ISBN 92-2-310329-0), sólo deberían recabarse datos médicos de conformidad con la legislación nacional, el respeto del secreto médico y los principios generales de la salud y seguridad en el trabajo, y únicamente cuando se precisen para: a) determinar si el trabajador puede ocupar un puesto de trabajo específico; b) cumplir con los requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo<sup>10</sup>.

Investigaremos infra capítulo V, cómo han de jugar los derechos en confrontación, si es posible su armonización y si existe alguna solución a la interrogante planteada al principio del presente trabajo

#### IV.- LA OBLIGACIÓN DE VACUNARSE EN NUESTRO PAÍS.

Por Decreto-Ley No. 15.272 del 04.05.82 se instituyó el actual Programa Nacional de Vacunaciones (PNV), estableciéndose la obligación de vacunarse contra ocho enfermedades prioritarias (tuberculosis, poliomiélitis, difteria, tétanos, tos ferina, sarampión, rubéola y paperas). La vacunación es universal y gratuita para todos los habitantes de la República, siendo un programa prioritario para el Ministerio de Salud Pública.

Para ello se expide como constancia el Certificado Esquema de Vacunación (CEV), que ha tenido múltiples incorporaciones desde entonces. Actualmente incluye 15 vacunas dirigidas al control de las principales enfermedades inmunoprevenibles.

En 1992 se introdujo la segunda dosis de vacuna antisarampión a los 5 años de edad.

En 1994 se introdujo la vacuna anti Hib (*Haemophilus influenzae* tipo b) En 1999 se introdujo la vacuna antivaricela y pentavalente, agregando además una dosis de vacuna antihepatitis B en adolescentes (12 años). En el mismo año se comenzaron a implementar campañas de vacunación antigripal.

En 2005 se incorporó como obligatoria la vacunación contra hepatitis B en el personal de salud.

6 La Constitución fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de Junio al 22 de Julio de 1946, firmada el 22 de Julio de 1946 por los representantes de 61 Estados y entró en vigor el 7 de abril de 1948. Las reformas posteriores se han incorporado al texto actual.

7 Cfr. Iglesias Merrone, Leticia, Leticia “Salud vs. intimidad: confrontación de derechos fundamentales en el trabajo ante el Coronavirus (COVID-19)”, en revista de Derecho del Trabajo N° 28 Julio/Setiembre 2020, páginas 59/68, y también en “Tres postulados que el Coronavirus (covid 19) nos recuerda en materia de salud y seguridad laboral”, en Tribuna del Abogado, N° 216, Noviembre/Diciembre 2020, páginas 6/10.

8 Conforme Decretos Nros 274/17 del 25.09.17 y 615/990 del 18.12.90

9 Conforme a Mangarelli, Cristina, Contrato de Trabajo y derechos y Obligaciones de las Partes, Montevideo, 2018, Fundación de Cultura Universitaria, página 178.

10 Vide sitio web: [https://www.ilo.org › documents › wcms\\_112625](https://www.ilo.org › documents › wcms_112625)

¿Tiene facultades el empleador de exigir a sus subordinados que se vacunen contra el coronavirus ante la...

En 2008 se introdujeron las vacunas antihepatitis A y la vacuna antineumocócica conjugada 7 valente, que en el año 2010 fue sustituida por la vacuna antineumocócica conjugada 13 valente.

En 2012 se incorporó el componente antipertussis acelular a los 12 años (vacuna dpTa) y se sustituyó la vacuna antipoliomélfica vía oral (VPO) por la inactivada (VPI).

En 2013 se incorporó la vacuna tetravalente contra el VPH (serotipos 6,11, 16 Y 18) para todas aquellas adolescentes al cumplir los 12 años, en esquema de tres dosis.

En 2014 se incorporó la segunda dosis de vacuna antivaricela a los 5 años de edad.

En 2015 se introdujo la vacuna dpTa a todas las embarazadas (en cada gestación).

En 2017 se modificó el esquema de vacunación anti VPH, pasando a dos dosis en menores de 15 años. Se suprimió la dosis de IPV de los 15 meses de edad (que pasará a darse a partir de 2021 a los 5 años de edad).

En 2019 se incorporó la vacuna anti-VPH en varones de 11 y 12 años de edad.

La vacuna antigripal se administra anualmente en forma de campaña.

La vacuna antineumocócica 23 valente se administra a personas de 65 años y más (por única vez) y en situaciones especiales.

La vacuna contra fiebre amarilla se administra a viajeros que lo requieran según riesgo epidemiológico.

La vacuna antirrábica se administra gratuitamente en los pacientes que tienen indicación post exposición.

Las vacunas del PNV tienen indicaciones por fuera del plan regular en algunos pacientes que por sus condiciones laborales o patológicas lo requieren.

El Decreto No. 274/017 del 25.09.17 al regular para todo el territorio nacional el Control en Salud, para todos quienes desempeñen actividades laborales se dispone la obligatoriedad de controlar el certificado de la vacuna antitetánica vigente.<sup>11</sup>

El Ministerio de Salud Pública varió por Ordenan-

11 Fuente: sitio web: Vacunas/Ministerio de Salud Pública, Trámites.gub.uy. <https://www.gub.uy> › comunicacion › publicaciones

za N° 1400 del 20.10.020 el esquema de vacunación antitetánica-antidiéfrica (dT) para los adultos<sup>12</sup>.

Luego del enunciado de las vacunas que son obligatorias en nuestro país, podemos concluir diáfana-mente que la imposición surge del poder de coerción del ordenamiento jurídico y más específicamente de normas de rango legal e incluso reglamentaria. Al respecto Cassinelli Muñoz disipa cualquier duda cuando haciendo referencia al principio de legalidad, bajo el título *Técnicas jurídicas de limitación de libertad* y aseverar que solo la ley puede limitar la libertad, "...ello no significa que se deba dictar una ley para cada caso concreto en que haya de limitarse la libertad. Ello sería contrario a la naturaleza de la función legislativa y al principio constitucional de igualdad"<sup>13</sup>.

Si la fuente es legal, la remisión a actos administrativos los Decretos Reglamentarios proceden. Lo dicho se trae a colación por el Decreto No. 317/005 del 19.09.05 que estableció en su Artículo 1º la obligatoriedad de la vacunación contra la Hepatitis B como condición de ingreso para los trabajadores de la salud pública y privada de todo el país.

**V.- ¿PUEDE EL EMPLEADOR EXIGIR AL TRABAJADOR QUE SE VACUNE CONTRA EL COVID-19 Y SARS-COV-2, SO PENA DE SANCIONAR O NO PERMITIR EL INGRESO A LA EMPRESA E INCLUSO EXIGIR ESE REQUISITO AL RECLUTAR PERSONAL POSTULANTE A LLAMADOS DE PUESTOS DE TRABAJO?**

No debemos soslayar como primera premisa, que la obligación de vacunarse contra determinadas enfermedades, virus, bacterias, epidemias, etc. implica una limitación al derecho de libertad, máximo derecho en las enseñanzas de Cassinelli Muñoz.

Es más, nuestro sistema jurídico liberal está basado en el principio de la libertad del que todo habitante debe ser protegido y que solamente podrá ser limitado por leyes dictadas por razones de interés general<sup>14</sup>.

12 Fuente: Sitio web:<https://www.gub.uy> › institucional › normativa › orden.

13 Conforme Cassinelli Muñoz, Horacio, "Sobre autorizaciones para explotar el servicio de televisión para abonados, Consulta", Revista Uruguaya de Derecho Constitucional y Político, N° 59, Montevideo 1994, página 500

14 Artículo 7º de la constitución ya citado.

Ergo desde el punto de vista formal, la libertad de las personas entre las que se encuentran los trabajadores como derecho humano inespecífico, solamente podrá ser cercenada por un acto regla emanado del Poder Legislativo (Ley), ya que la norma impone el principio de reserva legal.

Si bien es cierto que el trabajo está bajo la protección especial de la Ley<sup>15</sup> ésta *“...ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado,...la higiene física y moral”*<sup>16</sup>, todas las disposiciones de la Carta son complementarias y no excluyentes, puesto que remiten a un único y exclusivo acto jurídico formal, la Ley. Es más y si seguimos el criterio de Plá Rodríguez, la libertad está antes que la Ley en el orden dado por el constituyente en el Artículo 7º de la Carta Magna<sup>17</sup>.

Debe advertirse que la doctrina constitucionalista ha encarado con rigor cuál es el alcance del concepto de *“interés general”*, no permitiendo que éste sea un argumento utilizado en forma discrecional y arbitraria por el legislador. Jimenez de Aréchaga señala que *“El interés general deberá ser apreciado según un juicio de razonabilidad. De todas formas, conviene establecer que el juego de otras disposiciones constitucionales en cierta medida contiene o limita la noción del interés general y pone una valla a las normas que el legislador dicte en función de este concepto”*<sup>18</sup>.

Delpiazzo al respecto ha sostenido *“...la limitación no puede fundarse en cualquier interés sino únicamente en el superior interés general -que no puede ser el interés de un grupo o parte del colectivo social- ya que debe ser ampliamente abarcativo, es decir, equivalente al bien común entendido no como la mera suma de bienes particulares sino como “el conjunto de condiciones de la vida social que posibilitan a los individuos y a las comunidades intermedias que ellos forman, el logro más pleno de su perfección”*<sup>19</sup>.

Finalmente Risso Ferrand hace una triple distinción:

15 Artículo 53 de la Constitución.

16 Ibidem Artículo 54.

17 El razonamiento nos pertenece en base a los dichos de Plá Rodríguez, Américo en Curso de derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Editorial acali, Montevideo, 1979, página 39.

18 Conforme a Jimenez de Aréchaga, Justino, La Constitución Nacional, Cámara de Senadores, Tomo VIII, Montevideo, 1992, páginas 215-217.

19 Conforme Delpiazzo, Carlos, Derecho Administrativo General, Montevideo, 2020, página 7.

A) Los derechos preexistentes: Los cuales no podrán ser limitados por acto jurídico alguno.

B) Algunos consagrados en la Carta, pero no autorizados por ésta para limitar o privar: Estos son los casos del derecho a que no se aplique la pena de muerte (Artículo 26); a interponer el recurso de habeas corpus (Artículo 17); a obtener una indemnización por el daño causado por el Estado (Artículo 24); etc.C) Derechos que son tales, pero que frente a la ley aparecen como limitables, como lo son el derecho a la propiedad, la libertad, etc.<sup>20</sup>

Evidentemente y siguiendo la línea argumental de las posturas constitucionalistas mencionadas, el empleador para exigir la vacunación o el certificado que acredite haberse vacunado al trabajador o postulante contra el COVID-19, deberá ampararse en una Ley que sea dictada por razones de interés general (va de suyo que el Artículo 44 de la Constitución per se, cumple con ese requisito), de lo contrario le está vedada esa exigencia.

En otras palabras, para que el empresario pueda exigir a sus empleados y obreros la certificación de la vacunación contra el COVID-19, deberá sancionarse una ley formal que así lo establezca, de lo contrario estaría abusando del Poder de Dirección al vulnerar los derechos de intimidad y vida privada del trabajador.

En síntesis, con Ley si, sin Ley no.

## VI.-¿QUÉ SUCEDE EN EL CASO QUE DICHA OBLIGACIÓN SE ESTABLEZCA POR CONVENIO COLECTIVO?.

¿Pueden las partes de la negociación colectiva no existiendo Ley, establecer una cláusula normativa en el Convenio que autorice al empleador a exigir el certificado de vacunación contra el COVID-19 y el SARS-CoV-2 ?

¿En tanto el Convenio Colectivo es fuente de derecho particular o autónoma de rango similar a la ley puede así establecerlo?.

La respuesta a esta interrogante es harto difícil. Mangarelli sostiene que en nuestro país *“no está claro cuál es el ámbito de actuación de la Ley y del Convenio Colectivo y las cuestiones que pueden ser objeto de negociación. si bien se suele señalar que el límite de la de la negociación colectiva es el orden público, no se encuentra establecida de manera precisa, la materia*

20 Conforme Risso Ferrand, Martín, Derecho Constitucional, Fundación de Cultura Universitaria, página 477.

¿Tiene facultades el empleador de exigir a sus subordinados que se vacunen contra el coronavirus ante la...

*de orden público*<sup>21</sup>.

Partiendo de esa duda y luego de reflexionar suficientemente sobre el tema, no vemos desacertada la posibilidad que pueda establecerse una cláusula negociada que exija la vacunación contra esta pandemia, siempre que la misma refiera a condiciones de trabajo, seguridad, salud e higiene en los términos del Convenio N° 155 de la OIT.

Obviamente existirán sectores de actividad que requieran mayor premura a este respecto, dado el contacto directo con personas vulnerables como el caso de del Grupo 15 "*Servicios de Salud y Anexos*", Subgrupos "*Casas de Salud y residencias de ancianos con o sin fines de lucro*", donde los trabajadores están expuestos a contraer la enfermedad. Los residenciales de ancianos. Por ello no vemos con malos ojos que aunque no exista una Ley que obligue a vacunarse, ello pueda implementarse por interés de ambas partes de la negociación colectiva, tanto a nivel de los Consejos de Salarios, por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro ámbito que estimen oportuno.

## VII.- CONCLUSIONES

Al momento de escribir el presente artículo, la vacuna del COVID-19 y el SARS-CoV-2 no es obligatoria y el Gobierno ha asegurado que la vacunación será para quien lo desee, aunque siguiendo el orden de prioridades que fijen las autoridades sanitarias.

El marco normativo patrio sí permitiría obligar a la población a vacunarse por una Ley sancionada en aras del interés general. Por tanto, si la vacunación voluntaria no alcanzase los niveles requeridos para la inmunidad de grupo o si cambiaran las circunstancias de la pandemia, el Gobierno podría modificar su criterio y establecer por Ley la obligación de vacunarse contra la pandemia.

La deducción a la que arribamos es que el vacío legal actual puede generar futuras situaciones de conflicto en las empresas, además de muchos dilemas jurídicos y éticos.

Parece recomendable que nuestro legislador se anticipe y proceda a regular la obligatoriedad de vacunación en casos en que sea necesaria para salvaguardar tanto la salud pública como la actividad económica de la empresa, por ejemplo, permitiendo el despido objetivo de aquellos trabajadores que renieguen de la vacunación. Aunque ciertamente, una medida como esta, debería aplicarse de manera muy restringida, por el conflicto que supondría entre los diferentes derechos.

Finalmente nos inclinamos a favor de establecer la obligatoriedad por convenio colectivo en tanto ello se justifica por las condiciones de trabajo, salud, seguridad e higiene de los trabajadores, empresarios y terceros vinculados.

21 Conforme Mangarelli, Crisitina, "Concepto de Convenio colectivo y particularismos", revista de Derecho del Trabajo, N° 20, Editorial Thomson Reuters, Montevideo, Julio/Setiembre 2008, páginas 40/41