

ÁNGELA CASTRO ARIZA
acaastro@vanguardia.com

Empresas en Estados Unidos abren otro frente contra la COVID-19



Fotoilustración / VANGUARDIA

El dilema de vacunarse o quedarse sin empleo

La pandemia enfrenta dilemas no solo de salud, sino éticos y laborales complejos. La obligatoriedad de vacunarse en las empresas se abre paso en EE.UU., convirtiéndose en un tema controversial.

Las órdenes de vacunación ganan adeptos en Estados Unidos: Walmart, la mayor cadena de supermercados del mundo; los gigantes tecnológicos Facebook y Google, las empresas Netflix, Walt Disney, Ford y la aerolínea United Airlines, entre otras, están obligando a todo o parte de su personal a vacunarse o correr el riesgo de ser despedidos.

El primero en hacer efectivos los despidos fue el canal de noticias CNN, que dejó cesantes a tres de sus empleados, la semana pasada, por no haberse vacunado contra la COVID-19.

La medida ha trascendido al ámbito oficial. El presidente estadounidense Joe Biden anunció que obligará a todos los trabajadores de su Gobierno a demostrar que están vacunados si no quieren someterse a test regularmente.

Esta nueva disposición llega en momentos en que el país norteamericano, el primero en contagios (36 millones) y muertos (617.000) a nivel global por la pandemia de la SARS-CoV-2, está lidiando con el alarmante avance de la variante Delta: Un promedio de 100.000 infecciones diarias.

Sumado a ello, más de 90 millones de personas elegibles para vacunarse en EE.UU., que ya superó la mitad de su población inmunizada (58,5%) no han recibido ninguna dosis. Especialmente habitantes de zonas conservadoras escépticos frente a la vacuna.

Tanto así, que más de 81.000 dosis vencieron en el estado de Iowa a falta de personas por inmunizar. Lo que resulta una paradoja, cuando muchos países, especialmente pobres, sufren por conseguir vacunas.

En definitiva, Estados Unidos “está fallando” en el combate a la COVID-19, lo reconocen las autoridades, y por ello, las empresas privadas están poniendo, ahora, el acento en la vacunación.

Presión sobre “los no vacunados”

En ese sentido, Iván Daniel Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, recuerda que en EE.UU. el proceso de vacunación ha avanzado a un ritmo acelerado en

93%

de los contagios de la COVID-19 en Estados Unidos corresponden a la variante Delta.

el contexto de un sistema laboral con fuerte acento en la productividad que ha dificultado la implementación de políticas de confinamiento para controlar la COVID-19.

Explica, a renglón seguido, que la presión sobre la vacunación a partir de medidas laborales, está ligada a la ineficacia de los incentivos implementados y la demanda de corrección frente a una “pandemia de los no vacunados”.

Algunos estados han ofreciendo sin mucho éxito incentivos que van desde comida, becas universitarias, vacaciones gratis, tarjetas de regalo hasta dinero, como Nueva York, para las personas que se vacunen.

De hecho, Jaramillo señala que en algunos países de Eu-

ropa se estudia la viabilidad de implementar la vacunación obligatoria en algunos sectores (cuidadores, personal de salud, profesores, etc.). Incluso países como Francia implantaron el pase sanitario para permitir el ingreso a sitios públicos.

Para Diego Calderón, coordinador de Investigaciones, Docencia y Aseguramiento de la Calidad de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad La Gran Colombia, tiene sentido que EE.UU. siendo un país cuyos valores jurídicos se estructuran sobre la idea de la responsabilidad con libertad, en algunos escenarios los empleadores

exijan la vacunación contra la COVID-19.

Aunque reconoce que en Norteamérica la regulación es muy escasa en materia laboral, y especialmente en derechos o garantías laborales. Razón por la cual las empresas y los empleadores tienen vía libre para adoptar este tipo de medidas.

Debe primar el interés general

Si bien es cierto que en EE.UU. la libertad individual tiene una preponderancia muy marcada, que incluso se evidenció en plena pandemia, Mónica Alejandra León Gil, investigadora y directora del Observatorio Constitucio-

DATO

En junio pasado, una jueza de Texas desestimó la demanda de empleados contra el Methodist Hospital de Houston por obligar a todo el personal a vacunarse contra el virus.

nal de Normas Procesales de la Universidad Externado de Colombia, opina que imponer la vacuna a los trabajadores tiene su fundamento: El interés particular debe ceder ante el interés general.

A su juicio, cuando se habla de pandemia y vacunaciones, hay que tener presen-

te que no solo se involucran las libertades individuales, sino los derechos de toda una colectividad.

“En este punto sí creo que es clara la lectura de las empresas y que todos deberíamos darle, el interés general no debe estar sometido al arbitrio o a la voluntad de unos pocos que deciden no aplicarse la vacuna”, opina León Gil.

En ese contexto, Jorge Luis Yarce Tamayo, docente de Derecho de la Universidad Central, defiende la medida argumentando que “en el momento actual no estar vacunado es atentar contra el funcionamiento y la existencia del Estado, atenta contra la sociedad”.

La evidencia científica ha demostrado que “los no vacunados se han convertido en laboratorios rodantes para creación de mutaciones, que han desatado la cuarta ola de contagios en el mundo, y es necesario luchar contra una enfermedad que nos pone en riesgo a todos”, insiste.

Solo para ilustrar esta situación: El 99% de los muertos en junio pasado en EE.UU. no estaban vacunados.

Sin embargo, Jhon Navarro, secretario general de la Fundación Universitaria Sanitas, Unisanitas, considera que la decisión de las empresas en EE.UU. resulta jurídicamente polémica y compleja.

Estima complicado generar normatividad y políticas encaminadas a lograr implementar una obligatoriedad en la vacunación, especialmente en un país tan polarizado, lo cual se vio reflejado en las elecciones presidenciales de enero pasado.

Pero Navarro aclara que hay ciertos sectores económicos en EE.UU., que cuentan con herramientas para que se cumpla con esta obligación, como lo viene haciendo el Gobierno Federal con sus empleados o las Fuerzas Armadas.

NO SE APLICA A COLOMBIA

Iván Daniel Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, aclara que en Colombia tanto la Ley Estatutaria de Salud como el Plan Nacional de Vacunación consideran como voluntario el proceso de vacunación. Así pues, el empleador no puede establecer como obligatorio aquello que el legislador definió como voluntario, anota.

“Si bien es deseable una previsión legal específica sobre el particular, bajo el actual contexto, ante la posible afectación de terceros por la no vacunación del trabajador, el empleador debe consi-

derar la adopción de modalidades de trabajo a distancia (trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto), el traslado a espacios de reducción de la exposición al contagio, respetando el carácter voluntario del proceso de vacunación”, subraya el experto. Diego Calderón, de la Universidad La Gran Colombia, apunta en ese sentido, que en el país el empleador no puede invadir la órbita personal del trabajador, “y eso incluye todo lo que tiene que ver con su estado de salud, siempre y cuando no se origine o se cause con ocasión al trabajo”.