

¿Es obligatoria la vacuna en los centros de trabajo?



[Ana Contreras](#)

[Asesora Legal de la Gerencia de Competitividad de AGEXPORT](#)

Todo ser humano tiene derecho a la inmunización universal, gratuita, libre e informada, sin duda, la aplicación de la vacuna antiCovid-19 ha generado cientos de dudas, en especial en el ámbito empresarial.

A continuación, resolvemos tres dudas más comunes sobre cómo proceder tanto del lado del empleador como del colaborador con el fin de tener más detalles que permitan avanzar con el proceso de vacunación.

La vacunación es crucial no solo para garantizar la salud de las personas, sino también para estimular la recuperación económica del país. No es obligatoria, sin embargo, es una de las estrategias más efectivas para generar inmunidad activa y prevenir enfermedades a nivel comunitario y nacional.

¿Cómo promover la inmunización con los trabajadores de la empresa?

Inicialmente, es importante que el personal esté debidamente informado sobre la vacuna y la seguridad que esta ofrece, así como los distintos tipos que se están aplicando en el país, así mismo que todos deben firmar un consentimiento antes de ser

vacunado.

Es un **compromiso para las empresas**, suministrar información periódica a sus trabajadores sobre la vacunación, sustentada en datos técnicos y confiables, proveniente de fuentes oficiales de salud pública. A la vez, deben establecer mecanismos internos para la atención de dudas e inquietudes del personal.

Independientemente del número de trabajadores inmunizados, todos los centros de trabajo deberán continuar aplicando las normas complementarias para la salud y seguridad ocupacional, el sistema de alertas sanitarias, protocolos para la prevención, con el fin de velar por el cuidado y la seguridad de sus colaboradores, clientes y demás grupos de interés.

¿Pueden las empresas exigir a los empleados a vacunarse contra el Covid-19?

La Ley para el Financiamiento y Adquisición de Vacunas contra el Coronavirus, aprobada en enero de 2021 por el Congreso de la República, dicta que **la vacunación es voluntaria**.

En este sentido, las empresas pueden incentivar a sus trabajadores a vacunarse, pero no pueden obligarlos a hacerlo y tampoco deben de considerarlo como un requisito en las ofertas de empleo o para mantenerse en él, ya que esto implicaría discriminación laboral.

Independientemente del número de trabajadores inmunizados, todos los centros de trabajo deberán continuar aplicando las normas complementarias para la salud y seguridad ocupacional, el sistema de alertas sanitarias, protocolos para la prevención,

con el fin de velar por el cuidado y la seguridad de sus colaboradores, clientes y demás grupos de interés.

¿Qué acciones preventivas pueden implementar las empresas para disminuir los riesgos de contagio?

Para los trabajadores que se desempeñan en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, el Código de Trabajo si establece requisitos específicos, como: la obligación de presentar mensualmente un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto – contagiosas.

Por otro lado, la legislación laboral, regula de forma general que los candidatos al solicitar su ingreso a un empleo o los trabajadores que estén en el mismo, deben someterse a un reconocimiento médico para conocer algún padecimiento de salud, en función de las condiciones a las que estaría expuesto, según su perfil y puesto.

Por lo cual es necesario que las empresas lleven a la práctica estas revisiones en forma periódica.

Si desea un diagnóstico gratuito de su empresa en temas laborales, fiscales, ambientales o legales. Envíe un correo electrónico a asesorias.especializadas@agexport.org.gt