

Circular 1833-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez, el 3 de junio 2021 en el diario “El Economista” sobre la posibilidad de despedir con motivo de la vacuna.

¿Te pueden despedir por no vacunarte o por ausentarte para ir a vacunarte?

La Secretaría del Trabajo informó que las empresas no pueden ni negarle a nadie el permiso ni descontarle el día a las personas trabajadoras que decidan vacunarse. En caso contrario, se puede presentar una denuncia ante la Profedet.

En México, la población que tiene **entre 30 y 49 años de edad** conforma el grupo más grande de personas trabajadoras según Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Y son a quienes, finalmente, han comenzado a vacunar contra la covid-19 esta semana, partiendo con las personas de entre 40 y 49 años. Antes de que otra cosa ocurra, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) advierte que las empresas no pueden negarle a nadie el permiso para acudir a inocularse.

De acuerdo con la fracción XIX Bis del **artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo** (LFT), es obligación de las empresas “cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente”. Ese mismo apartado señala que las personas empleadoras deben “proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria”.

Y uno de esos elementos es el **permiso para recibir la vacuna**, comenta en entrevista el laboralista Carlos Reynoso Castillo. “En estricto sentido, los trabajadores justifican su ausencia

con un comprobante emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En este caso el comprobante de registro o de la cita para recibir la vacuna debería ser suficiente”, añade el abogado.

Las empresas “no podrán legalmente negar el acceso programado al [esquema de vacunación](#)”, señala una comunicación de la STPS, encabezada por Luisa María Alcalde. No pueden hacerlo porque “la salud de los trabajadores es de interés público”, conforme al artículo 132 de la LFT y al 408 de la Ley General de Salud (LGS).

El numeral II de ese último artículo en la LGS indica que las autoridades sanitarias ordenarán la vacunación “en caso de epidemia grave”. Así que si a una persona le niegan el permiso o le descuentan el día, debe acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), indica la STPS. Puede llamar a los números **(800) 911-7877** o al **(55) 5998-2000**.

Vacuna de covid-19 en el CV

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el **46% de la población trabajadora** tiene entre 30 y 49 años de edad. Es el grupo más grande, le sigue el de las personas jóvenes de entre 20 y 29 años. En tercer lugar se encuentra la gente de 50 a 59 años. Quienes tienen más de 60 años representan el 10% de la masa trabajadora y, por último, con 6%, adolescente de entre 14 y 19 años de edad.

En México, las autoridades sanitarias comenzaron a aplicar las vacunas a finales de febrero a las personas mayores de 60 años. Según el artículo 408 de la LGS, “**las acciones de inmunización** extraordinaria serán obligatorias para todos los individuos en el territorio nacional”. El gobierno federal no está forzando a nadie a recibirla, por lo que las empresas tampoco podrán rechazar a las personas que por alguna circunstancia decidan no vacunarse.

“Estarían incurriendo en discriminación”, puntualiza Carlos Reynoso, doctor en Derecho y académico de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). El artículo 2 de la LFT garantiza el derecho a un trabajo decente, que es aquél en el no existe la exclusión, por ejemplo, por alguna condición de salud.

En conversación con El Economista, Bettina Scheller, presidenta de la Confederación Mundial del Empleo (WEC, por sus siglas en inglés), indicó que las **empresas no le pueden exigir** a las trabajadoras y los trabajadores que reciban la vacuna.

“En las democracias, el derecho a la privacidad y la libertad de decidir sobre su propio cuerpo” son fundamentales, declaró en ese entonces. Por otro lado, sin la vacuna, el riesgo de continuar propagando esta enfermedad que ha matado a casi 3 millones de personas en el mundo podría no aminorar. “Estamos ante un conflicto ético. Por eso tendremos que ir viendo” todos los ángulos de esta historia, agregó.

Pero, además de la vacunación, “como sector de empleadores pensamos que idealmente se tienen que tomar tres medidas”, todas de manera simultánea: la prevención, las pruebas para detectar el virus y la trazabilidad. Nada nuevo, pero acciones que poco a poco se han ido dejando de lado, lamentó.

Para Carlos Reynoso todo pasa por el **diálogo entre personas trabajadoras y empleadoras** y, si es el caso, sindicatos. “Es mejor llegar a consensos, acordar turnos, si es posible, para las ausencias por la vacunación, y respetar los protocolos de seguridad sanitaria. Una confrontación puede acabar mal para todo mundo”.

Pensamos que aparte de la obligación legal para cumplir con la emergencia sanitaria, debe de ser interés del patrón vacunar lo mas pronto posible a sus trabajadores.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”