



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.

No. Radicado: 08SE2021310300000024221
 Fecha: 2021-04-15 11:46:51 pm
 Remitente: Sede: CENTRALES DT
 Depen: GRUPO DE MEDICINA LABORAL
 Destinatario JAIME GAÑAN
 Anexos: 0 Folios: 2
 08SE2021310300000024221

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor
JAIME GAÑAN
Correo Electrónico: jaimel.ganan@gmail.com
Medellín Antioquia

ASUNTO: VACUNA COVID - Radicado No. 202142400244502

Respetado señor Jaime:

Con relación al radicado del asunto en el cual pregunta:

¿Puede mi Empleador obligarme a vacunarme contra el Covid-19?

Respuesta:



CONTEXTO:

El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social con la finalidad de reducir la mortalidad y la incidencia de casos graves por *Covid-19* ha procedido a adoptar un marco jurídico que se ha configurado con la promulgación de diversas disposiciones en materia de salud pública que han declarado y ordenado medidas sanitarias, medidas de emergencia social, económica y ecológica y medidas de orden público, que tienen carácter vinculante y obligatorio para los actores y partícipes del Sistema General de Seguridad Social y para la población en general.

Así, mediante la **Ley 2064 de 2020** se declara de **interés general** la estrategia para la inmunización de la población colombiana contra la *Covid-19* y la lucha contra cualquier pandemia, norma que establece medidas administrativas y tributarias y constituye el fundamento de los lineamientos técnicos y operativos para la vacunación contra el *Covid-19*.

Se resalta, que el **Artículo 11** de la citada Ley, implementa de manera obligatoria la **pedagogía sobre los procesos de inmunización contra el Covid-19**, que tiene como finalidad la realización de campañas pedagógicas dirigidas a los ciudadanos, sobre el funcionamiento y los procesos de inmunización contra la enfermedad, con el objetivo de consolidar el aprendizaje, confianza y diálogo en torno a la vacunación.

Seguidamente, a través del **Decreto 109 de 2021** el Ministerio de Salud y Protección Social establece la población objeto, los criterios de priorización, las fases y la ruta para la aplicación de la vacuna, las responsabilidades de cada actor, tanto del Sistema General de Seguridad Social en Salud como de los Administradores de los Regímenes Especiales y de Excepción, así como el procedimiento para el pago de los costos de su ejecución; definiendo estrategias y tácticas y en donde se enfatiza en la obligatoriedad de contar en el proceso de aplicación con el **consentimiento informado del paciente**, documento en el cual el usuario del servicio **manifiesta de manera autónoma su voluntad de recibir o no el esquema completo de vacunación**.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bajo ese marco, se pone de presente que, por **plena disposición legal**, la vacuna contra el *Covid-19* **no puede imponerse contra la voluntad de las personas que son destinatarias de la misma**; esto, considerando lo establecido en el **artículo 15** del citado **Decreto 109 de 2021** en el que se estipula con claridad, las responsabilidades de los prestadores de servicios de salud, y se hace **explícita la obligación de comunicar a las personas la VOLUNTARIEDAD de la aplicación de la vacuna.**

Sobre el particular la norma señala:

“Artículo 15. Agendamiento de citas para la vacunación.

[...] Para el agendamiento de citas, los prestadores de servicios de salud deben hacer uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones con el fin de contactar a la persona y programar la cita (llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajería instantánea, correo electrónico, entre otros, siempre que salvaguarden la información y la protección de los datos personales).

*Asimismo, deben habilitar líneas de atención para que las personas que han consultado la plataforma MIVACUNA COVID-19 y no han sido contactadas para otorgarles la cita, puedan comunicarse para programarla. **Una vez contactada la persona a vacunar, el prestador de servicios de salud debe informarle que la vacunación es VOLUNTARIA y, por tanto, preguntarle si desea vacunarse. Si la respuesta es afirmativa le recomendará acceder al formato de consentimiento informado, publicado en plataforma MIVACUNA COVID-19 y le agendará la cita para adelantar el procedimiento de vacunación, si el esquema de la vacunación requiere de dos dosis, en la misma llamada se agendarán las dos citas respetando el intervalo entre las dosis definido en los lineamientos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social. Si la respuesta es negativa se dejará registro de esa información, se le indicará a la persona que no pierde su derecho de vacunarse cuando manifiesta libre y autónomamente su voluntad en ese sentido y se le señalará que para estos efectos podrá solicitar al prestador de servicios de salud que le agende una cita nuevamente.***

La información con las citas programadas debe ser reportada diariamente por los prestadores de servicios de salud a las entidades responsables del aseguramiento en salud para que estas, a su vez, reporten la información al Ministerio de Salud y Protección Social mediante los mecanismos que establezca la mencionada entidad. Las entidades responsables del aseguramiento en salud y las entidades territoriales departamentales, distritales o municipales, según corresponda, verificarán que los prestadores de servicios de salud cumplan con su obligación de agendamiento y elaborarán procesos de búsqueda y demanda inducida de aquellas personas que no se logren contactar o no cumplan con la cita [...]” Resaltado propio.

Así las cosas, esta dependencia, sostiene el criterio en el cual, en virtud de las normativa señalada al ser de orden público y -de obligatorio cumplimiento-, los actores y partícipes del Sistema General de Seguridad Social, así como los contratantes y **empleadores**, deben acatar la finalidad de lo reglamentado, que en lo relacionado al Plan Nacional de Vacunación contra el *Covid19* ratifica la **VOLUNTARIEDAD** del acceso a la estrategia de inmunización, **sin que la negación a la aplicación del biológico (vacuna) genere consecuencias que afecten la estabilidad en el empleo, u otro tipo de recriminación o sanciones en el ámbito de las relaciones laborales.**

Sobre la **PREVALENCIA DE LA AUTONOMÍA DEL PACIENTE** y la garantía de los derechos fundamentales a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, a la integridad personal y a la salud del trabajador, se señala que, **la facultad del paciente de tomar decisiones relativas a su salud, ha sido considerada como un DERECHO DE CARÁCTER FUNDAMENTAL** por la jurisprudencia constitucional, como concreción del principio constitucional de pluralismo reconocido en los artículos 1º y 7º de la Carta Política, que implica que existen, dentro de ciertos límites, diversas formas igualmente -válidas- de entender y valorar en qué consiste la bondad de un determinado tratamiento médico.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Al respecto, vale la pena anotar que la Honorable Corte Constitucional en la **Sentencia C - 313 de 2014** determinó que "es oportuno distinguir entre la titularidad del derecho y el ejercicio del mismo, pues, la titularidad de los derechos fundamentales es irrenunciable, pero, **el ejercicio de los mismos por parte del titular es expresión de su autonomía**, de manera que si una persona en su condición de titular del derecho fundamental a la salud, se niega a practicarse un procedimiento, esto es, a materializar el ejercicio del derecho, **prima facie prevalece su autonomía**".

Y, sobre el alcance de la prevalencia de la autonomía del paciente en la Sentencia **SU-337/99**, el Alto Tribunal estableció:

"[...] Si los individuos son libres y agentes morales autónomos, es obvio que es a ellos a quienes corresponde definir cómo entienden el cuidado de su salud, y por ende, los tratamientos médicos deben contar con su autorización. En efecto, "la primera consecuencia que se deriva de la autonomía, consiste en que es la propia persona (y no nadie por ella) quien debe darle sentido a su existencia y, en armonía con él, un rumbo". Por ello esta Corte ha señalado que del "principio general de libertad emana el derecho específico de la autonomía del paciente que le permite tomar decisiones relativas a su salud." Igualmente, si las personas son inviolables, sus cuerpos también lo son, por lo cual no pueden ser intervenidos sin su permiso.

[...]si la autonomía y la dignidad no tuvieran el rango constitucional tan elevado que ocupan, de todos modos el inevitable pluralismo ético de las sociedades modernas, que la Carta reconoce y estimula, obliga, por elementales razones de prudencia, a obtener el consentimiento de la persona para todo tratamiento.

En efecto, el pluralismo implica que existen, dentro de ciertos límites, diversas formas igualmente válidas de entender y valorar en qué consiste la bondad de un determinado tratamiento médico. Omitir el consentimiento informado sería permitir que la concepción de bienestar y salud del médico se imponga a aquella del paciente, en detrimento de los propios intereses de este último y de la protección constitucional al pluralismo. Esto muestra que, en las sociedades pluralistas, el requisito del consentimiento puede justificarse incluso con base en el principio de beneficencia". (Resaltado propio).

Se considera entonces que, el marco normativo atinente al Plan Nacional de Vacunación contra el *Covid-19* y las disposiciones relacionadas, deberá interpretarse siempre a la luz del ordenamiento constitucional que establece la prevalencia de la **autonomía del paciente en la toma de decisiones frente a la vacunación**, teniendo en cuenta que, en todo caso, el proceso de aplicación requiere el **consentimiento previo, expreso e informado**.

Por otro lado, por ser pertinente, se expone la importancia del alcance del **DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**, que implica que "el ejercicio del poder subordinante por parte del empleador está sujeto a los límites impuestos por la dignidad del trabajador, sus derechos fundamentales y los principios mínimos fundamentales establecidos en el Art. 53 de la Constitución, a los cuales se agregan los principios y derechos contenidos en los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por el Estado colombiano que forman parte integrante del bloque de constitucionalidad, conforme a lo dispuesto en los Art. 93 y 94 ibidem y la jurisprudencia de la Corte Constitucional".

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-337/06.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

En sentencia **SL3764 de 2018** la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia expuso:

"[...] El artículo 13 de la Constitución Política contempla el derecho a la igualdad, en virtud del cual se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de raza, sexo, origen nacional, familiar, lengua, religión, opinión política y filosófica. Ese principio irradia la totalidad del ordenamiento jurídico, incluido el derecho laboral, en virtud del cual, en el desarrollo de los contratos de trabajo, no es admisible la discriminación de los trabajadores, cualquiera que sea la causa de ella. El art. 12 de la CN prohíbe los tratos inhumanos o degradantes, y el art. 25 prevé que el trabajo se debe prestar en condiciones dignas.

Los anteriores preceptos, se encuentran en plena concordancia con el artículo 53 de la CN, norma que prohíbe radicalmente que los acuerdos de trabajo afecten la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

El respeto a la dignidad y la prohibición de discriminación, también han sido incorporado concretamente en el ordenamiento que regula las relaciones laborales, a través de las obligaciones a cargo de los empleadores y trabajadores, y las prohibiciones para cada uno. En efecto, el numeral 5 del artículo 57 del CST contempla como obligaciones especiales del empleador, entre otras, "guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos", y en el artículo 59 numeral 9, se le prohíbe "ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"». Resaltado fuera de texto.

Bajo tal horizonte, el poder subordinante del empleador está limitado por el honor, la dignidad y el respeto a los derechos del trabajador, en concordancia con lo dispuesto en el **numeral 5) del artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo** y los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, por lo que, **la negación del trabajador a la aplicación del biológico (vacuna) implica ante todo el ejercicio libre de sus derechos fundamentales**, y en ese orden de ideas resulta improcedente y contrario a la legalidad, aplicar como consecuencia a tal conducta, lo dispuesto en el numeral 12) del artículo 62 del CST que implica una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Aceptar lo contrario, conllevaría además a una posible vulneración del principio de estabilidad ocupacional reforzada y la **prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, pues como se expuso en precedencia, la vacuna contra el Covid-19 por disposición legal tiene carácter VOLUNTARIO; y por tanto, para terminar la relación laboral de un trabajador que se encuentre en una condición de debilidad manifiesta o discapacidad por razón de salud que conlleve la consecuente ineptitud para realizar la labor encomendada, requerirá ante todo, la autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, se resalta que, **en materia de seguridad y salud en el trabajo**, el empleador es el que legalmente tiene a su cargo la obligación legal de adoptar medidas de seguridad y salud para sus trabajadores², y por tanto debe cumplir con lo establecido en los **artículos 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015** y lo señalado en la **Resolución 1302 de 2019** del Ministerio del Trabajo que determina los estándares mínimos del SG-SST, aplicables tanto para personas naturales como jurídicas.

Teniendo en cuenta además que, las empresas cuentan con la asistencia técnica de las Administradoras de Riesgos Laborales para *la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y para determinar los protocolos y las medidas preventivas y de control necesarias y disponibles para mitigar, minimizar y controlar la transmisión del Coronavirus Covid-19 como riesgo biológico*, de manera que la empresa pueda salvaguardar a sus colaboradores y al personal en general.

² Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, artículo 56 y numerales 1) y 2) del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Estas acciones, definidas mediante protocolos, deben tener alcance sobre todos los trabajadores directos de la empresa, contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes y deben tener responsables para su correcta ejecución y supervisión. Prestando atención especial al cumplimiento del programa de vigilancia epidemiológica (que debe estar acorde a los peligros y riesgos de la empresa), así como la realización efectiva de los exámenes médicos ocupacionales periódicos, la evaluación de los puestos de trabajo y la **efectiva entrega de elementos de protección personal**.

De ese modo, el empleador debe abordar una gestión pertinente del riesgo, implementando mecanismos de jerarquización de controles al interior de la empresa, que permitan además el manejo adecuado de los casos sospechosos o confirmados de Covid-19 en lo que concierne al reporte y notificación de la enfermedad, monitoreo en el lugar de trabajo, encuestas de autoevaluación sobre sintomatología antes de ejecutar las laborales y la posterior reinstalación o reubicación en caso de tener recomendaciones médicas a cumplir, **sin que la vacunación sea la única estrategia a implementar en los centros de trabajo**.

Por ser pertinente se destaca la **Resolución 223 de 2021** proferida por el Ministerio de Salud y Protección Social, aplicable tanto para el sector público como el privado, que establece que el protocolo general y las medidas de bioseguridad adoptado en la Resolución 666 de 2020 se deben mantener, hasta tanto la evaluación del riesgo indique que la situación permite retornar de manera paulatina a la cotidianidad y con seguimiento de las autoridades y que además enfatiza en que: *"en ningún caso, la obligación de implementación de ese protocolo, puede traducirse en el desconocimiento o desmejora de las condiciones, ni en la terminación de los vínculos laborales y demás formas contractuales del personal de las empresas"*.

Para los trabajadores, por su parte, conforme al artículo 7 y 8 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y de acuerdo al artículo **2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015** es su responsabilidad *"procurar por el cuidado integral de su salud"*, cumpliendo para el efecto con los protocolos, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como con el uso correcto de controles y elementos de protección personal dispuestos para la prevención de enfermedades y accidentes.

EN CONCLUSIÓN

- Por ser normas de orden público, el empleador debe acatar la finalidad del marco jurídico establecido por el Gobierno Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social, que en lo relacionado al Plan Nacional de Vacunación contra el Covid19 priorizan el respeto de los derechos constitucionales que implican la prevalencia de la autonomía del paciente, y en ese orden, no puede obligarse al trabajador a vacunarse contra el Covid19, por cuanto la facultad del paciente de tomar decisiones relativas a su salud ha sido considerada un derecho de carácter fundamental por la jurisprudencia, como concreción del principio constitucional de pluralismo y de los derechos fundamentales a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, a la integridad personal y a la salud.
- Teniendo en cuenta lo planteado en el Artículo 15 del Decreto 109 de 2021, resulta imprescindible para las Entidades Prestadoras de Salud, la obligación de comunicar a las personas **la VOLUNTARIEDAD de la aplicación de la vacuna y la importancia del diligenciamiento del consentimiento informado en el proceso**.

Copia Suministrada por
ACOLTÉS
#NosFortalecemosJuntos

■ CON TRABAJO DELENTE EN TODO ES DE TODOS



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



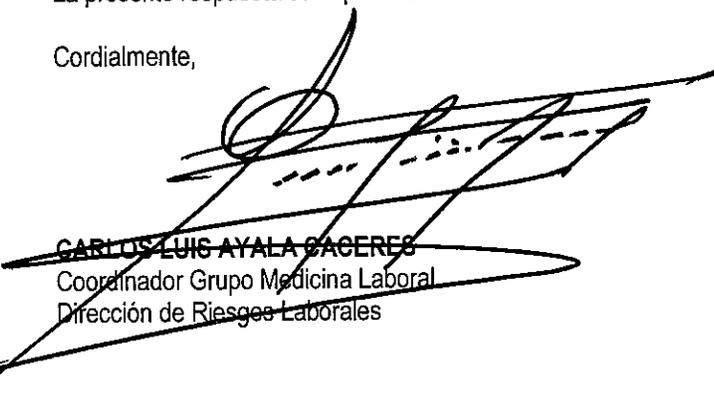
El empleo
es de todos

Mintrabajo

- Si una persona en su condición de titular del derecho fundamental a la salud se niega a practicarse un procedimiento, prevalece su voluntad y autonomía, por lo cual, cualquier imposición o manipulación sobre su cuerpo y su salud, sin su consentimiento, constituye una vulneración de sus derechos fundamentales.
- En virtud de la voluntariedad del acceso a la estrategia de inmunización y en garantía de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, así como el respecto a la dignidad humana del trabajador, la negación del trabajador a la aplicación de biológico (vacuna) no representa una justa causa de terminación del contrato de trabajo, en tanto que el empleador tiene la obligación de cumplir lo dispuesto en el numeral 5) del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo les corresponde identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales pueden estar expuestos sus trabajadores, implementado medidas preventivas mediante la jerarquización de los controles, sin que la vacunación sea la única estrategia a implementar en los centros de trabajo.
- La **Resolución 223 de 2021** establece que el protocolo general bioseguridad adoptado en la Resolución 666 de 2020 se debe mantener, hasta tanto la evaluación del riesgo indique que la situación permite retornar de manera paulatina a la cotidianidad, y prohíbe la desmejora de las condiciones o la terminación de los vínculos laborales por la implementación de las medidas preventivas a que haya a lugar en los centros de trabajo.

La presente respuesta se expide de conformidad a los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,


CARLOS LUIS AYALA SACERES
Coordinador Grupo Medicina Laboral
Dirección de Riesgos Laborales

Copia Suministrada por
ACOLTÉS
#NosFortalecemosJuntos

Elaboró: E. E. Gutiérrez.
Revisó/Aprobó: C.L. Ayala
D:\TRABAJO EN CASA\2021\JAIME GAÑAN\RESPUESTA JAIME GAÑAN.DOCX

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co