

**GUÍA PARA LA  
IMPLEMENTACIÓN DE LA  
VACUNA OBLIGATORIA  
CONTRA EL  
COVID-19 EN LOS  
CENTROS DE TRABAJO**

**UCCAEP**  
2021

## **EQUIPO REDACTOR**

- Asesoría legal, UCCAEP

Jessica Gómez López

## **REVISADO POR**

- Dirección Ejecutiva, UCCAEP

Jorge Luis Araya Chaves

- Coordinador Comisión Desarrollo Social, UCCAEP

Dirk Stammes Mussapp

- Comisión Desarrollo Social, UCCAEP

Alejandro Trejos Gómez

José Manuel Salas Carrillo

Mario Varela Martínez

Valentina Araya Álvarez

Jorge Víquez Méndez

Annia Segura Hernández

Carlos Antillón Morera

Silvia Barrantes Solís

Wálter Castro Mora

Sergio Laprade Coto

Sue Hellen Uriarte Orozco

Graciela Soto López

Javier Guerrero Álvarez

Luis Carlo Fernández Flores

Mariano Jiménez Zeledón

Nerea Olabarrieta Barquero

Priscilla Solano Castillo

## **APROBADO POR**

- Consejo Directivo, UCCAEP

# PRESENTACIÓN

---

La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del sector Empresarial Privado tiene como misión *"Contribuir al desarrollo socioeconómico de Costa Rica fomentando el progreso, la competitividad y la práctica empresarial responsable dentro del sector productivo privado"*.

Es con base en lo anterior que presentamos la GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA VACUNA OBLIGATORIA CONTRA EL COVID 19 EN LOS CENTROS DE TRABAJO, creada en el marco de la emergencia nacional y la Declaratoria de Obligatoriedad de la Vacuna contra COVID 19 por parte de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología.

Esperamos que esta Guía sea una herramienta de referencia para las empresas afiliadas a nuestras cámaras asociadas, de modo que los centros de trabajo privados cuenten con las condiciones necesarias para proteger la vida de sus colaboradores, propiciando a su vez trabajo decente y empleo productivo.

José Álvaro Jenkins  
Presidente  
Unión Costarricense de Cámaras y  
Asociaciones del Sector Empresarial  
Privado

---

# ÍNDICE

- I.** Obligatoriedad de la vacuna contra el Covid 19 en Costa Rica
- II.** Marco Jurídico General para la obligatoriedad de la vacuna
- III.** Marco Jurídico para los Empleadores
- IV.** Marco Jurídico para los Trabajadores
- V.** Recomendación de pasos indispensables a seguir en los centros de trabajo
- VI.** Anexos o Recursos Complementarios

## OBJETIVO

---

La presente Guía, tiene como objetivo brindar los pasos a seguir por los centros de trabajo privados, con el fin de implementar el esquema de vacunación obligatoria contra el COVID-19.

Esta Guía es de naturaleza consultiva y contenido informativo.

*La Empresa Privada produce bienestar*



## I. OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA CONTRA EL COVID-19 EN COSTA RICA

El 28 de setiembre de 2021, la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 para todos los funcionarios del sector público, así como para los trabajadores del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, han optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

La decisión se toma con base en variables epidemiológicas como<sup>1</sup>:

- La cantidad de casos COVID-19,
- La mortalidad de la enfermedad,
- La circulación incrementada de la variante Delta y la elevada ocupación hospitalaria, impactada en mayor medida por pacientes que no se encuentran vacunados,
- Desaceleración en la afluencia de personas a los vacunatorios para recibir su respectiva dosis faltante,
- La importancia de promover que los centros de trabajo (públicos y privados) sean lugares más seguros y,
- La necesidad de disminuir las posibilidades de interrupción de servicios y labores en centros de trabajo a raíz de posibles contagios.

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE SALUD DE COSTA RICA. Centro de Prensa. Comisión de Vacunación aprueba obligatoriedad de inmunización COVID-19 para funcionarios públicos y faculta a patronos privados para establecerla. <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/centro-de-prensa/noticias/746-noticias-2021/2173-comision-de-vacunacion-aprueba-obligatoriedad-de-inmunizacion-covid-19-para-funcionarios-publicos-y-faculta-a-patronos-privados-para-establecerla>

Resultando de esa decisión, el martes 12 de octubre 2021 se publicó en el Alcance N° 206, correspondiente a la Gaceta N° 196, el Decreto Ejecutivo N°43249-S, el cual se denomina: **Reforma al Decreto Ejecutivo N° 42889-S del 10 de marzo de 2021, denominado reforma al Decreto Ejecutivo N° 32722-S del 20 de mayo del 2005 “Reglamento a la Ley de Vacunación” y Establecimiento de la Obligatoriedad de la Vacuna del COVID-19.**

Dicho Decreto señala tres aspectos importantes sobre la vacuna contra el COVID-19 con fundamento en el artículo 3 de la Ley Nacional de Vacunación (N° 8111), así como los numerales 2 y 18 del Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación (Decreto N° 32722):

- a. La vacuna será obligatoria para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, en los términos que esta fije para el sector público y privado.
- b. Quienes no están obligados a vacunarse, son aquellos funcionarios que contraindicación médica declarada, no les sea posible recibir la vacuna.
- c. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes, de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de los trabajadores que no quieran vacunarse contra el COVID-19.

El decreto No. 43249-S entró a regir el 15 de octubre del 2021.

---

## II. MARCO JURÍDICO GENERAL PARA LA OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA

A continuación, se enlista el fundamento jurídico sobre el cual se declaró la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19:

- Constitución Política (Artículos 21, 50 y 140 incisos 6 y 8).
- Ley General de Salud, N° 5395 (Artículos 4, 6, 7, 37, 150, 337, 338, 340, 341 y 345).
- Ley Orgánica del Ministerio de Salud, N° 5412 (Artículos 2 inciso b) y 57).
- Decreto Ejecutivo N° 42227-MP-S de 16 de marzo 2020. Declaración estado de emergencia nacional en todo el territorio costarricense.
- Código Civil, ley N° 63 (Artículo 46).
- Código de Trabajo, ley N° 2 (Artículos 282 y 285).
- Sentencia N° 2000-11648 de las 10:14 horas del 22 de diciembre de 2020 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
- Ley Nacional de Vacunación, N° 8111 (Artículo 3).
- Decreto Ejecutivo N° 32722-S de 20 de mayo de 2005, Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación (Artículo 18).
- Decreto Ejecutivo N° 42889-S de 10 de marzo de 2021. Reforma al Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación.

### III. MARCO JURÍDICO PARA LOS EMPLEADORES

A continuación, se menciona específicamente los artículos que facultan a los patronos a tomar las medidas necesarias en los centros de trabajo (públicos y privados) con el fin de cumplir con la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19:

- **Constitución Política (Artículo 66)**

***Artículo 66-** Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.*

- **Código de Trabajo (Artículos 214 inciso d, 282, 284 inciso c y 81 inciso h)**

***Artículo 214.-** Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a: (...) d. Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.*

***Artículo 282.-** Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.*

**Artículo 284.** Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Código será obligación del patrono: (...) c) Cumplir con las normas, y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional (...)

**Artículo 81.-** Son causas justas que facultan al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo: (...) h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento de las labores que se estén ejecutando (...)

▪ **Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Artículo 4 inciso b)**

**Artículo 4º-** Son también obligaciones del patrono: (...) b) Promover la capacitación de su personal en materia de seguridad e higiene en el Trabajo; (...)

---

## IV. MARCO JURÍDICO PARA LOS TRABAJADORES

A continuación, se menciona específicamente los artículos que obligan a los trabajadores a cumplir con la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 y seguir los lineamientos respectivos de sus centros de trabajo:

- **Código de Trabajo (Artículos 71 inciso h y 285)**

**Artículo 71.-** *Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores: (...) h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.*

**Artículo 285.-** *Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional, que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes.*

## V. RECOMENDACIÓN DE PASOS INDISPENSABLES A SEGUIR EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Se recomienda seguir los siguientes pasos dentro de los centros de trabajo privados, con la finalidad de informar a los trabajadores y cumplir con la vacunación obligatoria contra el COVID-19. Estos pasos se basan en los criterios DAJ-AER-OFP-1657-2021 (Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) y DAJ-OF-132-2021 (Dirección de Asuntos Jurídicos), ambos del MTSS.

### **1) Dar seguimiento y continuidad a la aplicación de los protocolos de Salud y Medidas Sanitarias en los centros de trabajo.**

Se debe continuar con la correcta aplicación de los diferentes protocolos y medidas sanitarias emitidas durante la pandemia, con el fin de minimizar el contagio de la enfermedad en los centros de trabajo y permitir la reactivación económica<sup>1</sup>, incluso a pesar de haber recibido el trabajador la(s) dosis señaladas.

No se puede dejar de lado que el Ministerio de Salud puede verificar el cumplimiento de los protocolos por medio de inspecciones aleatorias, así como la verificación de los lineamientos generales emitidos por el mismo ministerio.<sup>2</sup> Además, las medidas de los protocolos pueden ser modificadas, aclaradas o eliminadas por el Ministerio de Salud según criterio técnico-

---

<sup>1</sup> Protocolos emitidos por los Ministerios en conjunto con el sector privado para su correspondiente sector como resultado de la Directriz N° 082-MP-S “Sobre los protocolos para la reactivación y continuidad de los sectores durante el estado de emergencia nacional por COVID-19”

<sup>2</sup> Ministerio de Salud de la República de Costa Rica. Centro de Información. <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/centro-de-informacion/material-comunicacion/protocolos-ms>

epidemiológico sobre el riesgo de contagio del COVID-19 en la respectiva actividad, servicio o centro de trabajo.

## **2) Incluir la vacunación como obligatoria en los centros de trabajo.**

De conformidad con el **criterio sobre vacunación obligatoria contra el COVID-19**, oficio DAJ-OF-132-2021 del 12 de octubre emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS<sup>3</sup>, es indispensable que el centro de trabajo incluya dentro de sus disposiciones laborales internas la vacunación como obligatoria, es decir, la vacunación debe estar dentro de las medidas de prevención que se aplican en el centro de trabajo. Se debe reformar entonces el reglamento, políticas o lineamientos de materia de salud ocupacional que se encuentren vigentes<sup>4</sup>. **(ver anexo N° 1. Propuesta de adenda a la Política de Salud Ocupacional)**

Seguidamente, deberá comunicar la introducción de la medida a los trabajadores, capacitando y concientizando al personal sobre la importancia y necesidad de la implementación. La empresa debe señalar con claridad los respectivos plazos de vacunación.

---

<sup>3</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos. Criterio sobre vacunación obligatoria contra el COVID 19. DAJ-OF-132-2021 del 12 de octubre del 2021.

<sup>4</sup> Para este punto, se adjunta como ANEXO, un ejemplo de PROPUESTA DE ADENDA A LA POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL, preparada por el licenciado José Salas Carrillo, asesor legal de la Cámara de Industrias de Costa Rica.

### **3) Sensibilizar a los trabajadores a través de campañas informativas de vacunación.**

Como bien lo señala el oficio supra citado, los empleadores deben tomar en cuenta que la negativa de los trabajadores a vacunarse no siempre responde a casos de mala fe, sino que la negativa en ocasiones obedece al miedo, desconocimiento o desinformación, por lo que se debe realizar todos los esfuerzos para que sea por la vía de la capacitación y concientización, que se logre la vacunación del 100% del personal de las empresas.

Por esta razón, se recomienda que los centros de trabajo implementen diversas sesiones de capacitación e información para que sus trabajadores estén realmente informados de lo que significa la enfermedad, sus consecuencias y las virtudes de obtener una vacuna contra el virus. Para esto, es importante establecer canales de comunicación (por ejemplo, un correo específico mediante el cual los trabajadores puedan enviar sus preguntas y dudas, ya que, algunos por timidez pueden ser que no consulten durante las capacitaciones). Además, es importante que el empleador lleve un control de las capacitaciones o campañas informativas, por lo que se recomienda documentar todo lo que sea posible (por ejemplo, listas de asistencia firmadas por los trabajadores y documentos para la campaña) y tomar fotos de los diferentes eventos, con el fin de que el proceso se lleve a cabo de la forma más clara posible y no existan situaciones que después se presten para quejas por discriminación o acoso.

El inciso b) del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo implica que la persona empleadora no solo debe comunicar la introducción de la vacunación como una medida de prevención en el centro de trabajo, sino que también debe capacitar y concientizar a su personal acerca de la importancia y necesidad de su implementación.

Por esta razón, es importante establecer un mecanismo de verificación de cumplimiento, que le permita al empleador identificar a las personas que no han acatado la medida impuesta en los reglamentos de salud ocupacional

del centro de trabajo. La empresa determinará el mecanismo de comprobación de la vacunación, el cual puede ser, pero sin limitarse a: el sistema EDUS de la CCSS, el código QR, una constancia extendida por el centro de vacunación debidamente autenticada, entre otras.

**4) Advertir a los trabajadores para que enmienden su conducta o presenten prueba que justifique su negativa a vacunarse.**

No se puede dejar de lado que, de acuerdo con lo ya indicado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, la contraindicación médica debidamente acreditada es una causa de justificación para la no aplicación de la vacuna contra el COVID-19.

El plazo que se determine para la advertencia debe ser prudencial y debe considerar la disponibilidad de centros de vacunación abiertos y cercanos al centro de trabajo o al domicilio del trabajador.

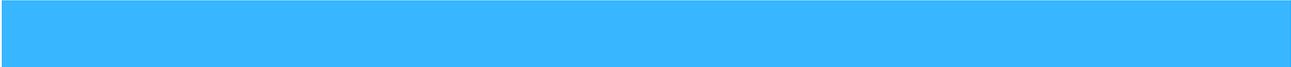
**5) Aplicar medidas disciplinarias (despido sin responsabilidad patronal).**

Este debe ser el último recurso a utilizar por el empleador, por ser la medida más gravosa. No puede ser aplicado el despido inmediato de los trabajadores que no se encuentren vacunados, sino únicamente cuando el trabajador no acate la advertencia para vacunarse de forma injustificada y cumpliendo con los supuestos que señala el artículo 81 inciso h) del Código de Trabajo (*negativa reiterada y manifiesta*), por lo que se recomienda que cada centro de trabajo analice esta medida con su respectivo asesor legal. Se sugiere hacer uso también de la figura de la amonestación previa de conformidad

con el artículo 71 inciso h) del Código de Trabajo, o bien considerar la opción de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

La Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS indicó que no se debe olvidar que, para los trabajadores cubiertos por un fuero especial, se debe hacer una solicitud de autorización ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, previo a la medida del despido sin responsabilidad patronal.

**Nota:** *Es importante que, para efectos de la implementación de medidas como el despido sin responsabilidad patronal, los aspectos particulares de cada caso sean considerados aplicando el principio constitucional de proporcionalidad. Es decir, las medidas que se tomen deben ser proporcionales con la acción que se “sanciona”. Se debe analizar detenidamente si la no vacunación del trabajador pone en riesgo: la continuidad del negocio, la producción de la empresa o la salud de los demás trabajadores, clientes, socios o proveedores, por lo que en el caso de los trabajadores no vacunados que no afecten o pongan a la empresa en las situaciones indicadas, NO se recomienda que se aplique el despido sin responsabilidad patronal por contravenir el principio constitucional antes dicho.*



# **VI. ANEXOS O RECURSOS COMPLEMENTARIOS**

**ANEXO I.  
PROPUESTA DE ADENDA A LA POLÍTICA DE  
SALUD OCUPACIONAL**

## OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA CONTRA EL COVID-19

(nombre de la empresa)

**Artículo 1: Objetivo.** Indicar los lineamientos necesarios de **LA EMPRESA** para la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 a todo el personal. Así como también los deberes y derechos de **LA EMPRESA** y de sus colaboradores, incluyendo un proceso disciplinario correspondiente, si es necesario.

**Artículo 2: Alcance.** Esta política laboral es de acatamiento obligatorio para todos los colaboradores de **LA EMPRESA**, sin distinción de su puesto, función o forma de contratación, en el desempeño de sus funciones. Al ser un asunto no solo de salud individual sino de salud pública, implica también el acatamiento de las medidas sanitarias contenidas en nuestra Política de Salud Ocupacional derivadas de la pandemia del COVID-19, y que constan en los Protocolos sectoriales de operación en la atención a la pandemia COVID-19, del Ministerio de Economía, Industria y Comercio MEIC, [www.meic.go.cr](http://www.meic.go.cr) .

**Artículo 3: Fundamento de la obligatoriedad.** La Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó en el mes de septiembre 2021 la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 para todos los funcionarios públicos, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo. Fue publicado en el Alcance No. 206 del día 12 de octubre 2021. Por lo tanto, mediante esta adenda **LA EMPRESA** está incorporando esta obligatoriedad a su normativa.

**Artículo 4: Razones técnicas para su adopción.** Las razones técnicas por las que **LA EMPRESA** toma esta decisión se deben a: (Se enumeran algunas de las posibilidades).

1. Tipo de proceso productivo. Ejemplo: empresa alimentaria y empresa de atención al público.
2. Incremento en los casos de COVID-19 en la región de adscripción de **LA EMPRESA**, o del domicilio de sus colaboradores.
3. Mortalidad de la enfermedad.

4. Desaceleración en la afluencia de personas a los vacunatorios para recibir su (primera o segunda) dosis.
5. Saturación hospitalaria de los centros de salud adscritos a la ubicación de **LA EMPRESA**.
6. Disminución de los servicios que brinda **LA EMPRESA** al tener dificultad de reemplazo para los colaboradores infectados.
7. Amplia población con condiciones de riesgo, etc.

**Artículo 5: Número de dosis a aplicar.** Cada colaborador deberá de aplicarse el número de dosis que las autoridades de salud indiquen para el favorecimiento de la inmunidad.

**Artículo 6: Control de la vacunación de cada colaborador(a).** El medio idóneo que utilizará **LA EMPRESA** para verificación de la aplicación de la vacuna a cada colaborador es a través del sistema EDUS de la Caja Costarricense del Seguro Social. Si alguno no tiene tal posibilidad, deberá de tener el documento certificado por las autoridades de salud. Amparado a la ley de Protección de los datos personales, Respetando la ley correspondiente, se firmará un consentimiento informado al respecto.

**Artículo 7: Excepción a la obligatoriedad de la vacunación.** La única excepción a la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 aceptada por LA EMPRESA es la certificación, por parte de un médico de la CCSS, de la imposibilidad debido a un motivo médico.

**Artículo 8: Proceso disciplinario.** **LA EMPRESA** espera que mediante la presente disposición no se tenga que llegar a los extremos de un proceso disciplinario, que además es muy desgastante para ambas partes. Sin embargo, si se tiene que llegar a dichos extremos, se debe tener presente las siguientes disposiciones:

1. La aprobación por parte de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19, le brinda la potestad al patrono de su exigencia. Por lo tanto, por solo el hecho de no querer aplicarse la primera dosis o las consecuentes, implica la ruptura del contrato laboral sin responsabilidad patronal aplicando el artículo 81 en cualquiera de sus incisos f) por comprometer con su imprudencia la seguridad del lugar donde se realizan las labores. También puede ser por el

mismo artículo 81 inciso l), por la pérdida de confianza por incurrir en falta grave a sus obligaciones laborales. O finalmente se utilizará el inciso h) por su negativa a vacunarse.

2. La Empresa utilizará el punto 1, en las circunstancias según corresponda su aplicación.
3. Sin embargo, la Empresa en aras de mantener un buen clima organizacional analizará cada caso por separado, reservándose el derecho de aplicar medidas menores conferidas en el poder de control otorgado por el Código de Trabajo en su artículo 18.

**Artículo 9: Vigencia.** La constancia de que esta adenda fue explicada al colaborador será a través de la firma física o por medio de cualquier forma digital que demuestre su lectura. Entrará en vigor en el momento en que se notifique al colaborador.

Realizada por  
José Salas Carrillo  
Octubre 2021

**ANEXO II.**  
**DECRETO EJECUTIVO NO. 43249-S**



RICARDO  
SALAS  
ALVAREZ  
(FIRMA)

Firmado  
digitalmente por  
RICARDO SALAS  
ALVAREZ (FIRMA)  
Fecha: 2021.10.11  
16:00:03 -06'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

# ALCANCE N° 206 A LA GACETA N° 196

Año CXLIII

San José, Costa Rica, martes 12 de octubre del 2021

114 páginas

## PODER EJECUTIVO DECRETOS

## DOCUMENTOS VARIOS OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

## REGLAMENTOS BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL AVISOS

## INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

**DECRETO EJECUTIVO N° 43249-S**  
**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**  
**Y EL MINISTRO DE SALUD**

En uso de las facultades que les confieren los artículos 21, 50, 140 incisos 3), 8), 18), y 146 de la Constitución Política; 25, 27 inciso 1) y 28 inciso 2.b) de la Ley N° 6227 del 02 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública; 282 y 285 de la Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, Código de Trabajo; 1, 2, 4, 6, 7, 37, 150, 337, 338, 340, 341 y 345 punto 3) de la Ley N° 5395 del 30 de octubre de 1973, Ley General de Salud; 1, 2, 6 y 57 de la Ley N° 5412 del 8 de noviembre de 1973, Ley Orgánica del Ministerio de Salud; 46 de la Ley No. 63 de 28 de setiembre de 1887, Código Civil; Ley N° 8111 del 18 de julio de 2001, Ley Nacional de Vacunación; Decreto Ejecutivo N° 32722-S del 20 de mayo de 2005, Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación; Decreto N° 42227-MP-S del 16 de marzo de 2020, Declara estado de emergencia nacional todo el territorio nacional de la República de Costa Rica debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19; Decreto Ejecutivo N° 42889-S, Reforma al Decreto Ejecutivo N° 32722-S del 20 de mayo del 2005, denominado “Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación” y establecimiento de la Obligatoriedad de la Vacuna del Covid-19; y,

**CONSIDERANDO:**

- I. Que de acuerdo con la Constitución Política, en sus artículos 21 y 50, el derecho a la vida y a la salud de las personas es un derecho fundamental, así como el bienestar de la población, los cuales se tornan en bienes jurídicos de interés público y ante ello, el Estado tiene la obligación inexorable de velar por su tutela. Derivado de ese deber de protección, se encuentra la necesidad de adoptar y generar medidas de salvaguarda inmediatas cuando tales bienes jurídicos están en amenaza o peligro, siguiendo el mandato constitucional estipulado en el numeral 140 incisos 6) y 8) del Texto Fundamental.

- II. Que es función esencial del Estado velar por la salud de la población, correspondiéndole al Poder Ejecutivo por medio del Ministerio de Salud, la definición de la política nacional de salud, la formación, planificación y coordinación de todas las actividades públicas y privadas relativas a la salud, así como la ejecución de aquellas actividades que le competen conforme a la ley. Por las funciones encomendadas al Ministerio de Salud, se debe efectuar la vigilancia en la salud pública y evaluar la situación de salud de la población cuando esté en riesgo.
- III. Que según los artículos 4, 6, 7, 37, 150, 337, 338, 340, 341 y 345 de la Ley N° 5395 del 30 de octubre de 1973, Ley General de Salud, y los ordinales 2 inciso b) y 57 de la Ley N° 5412 del 08 de noviembre de 1973, Ley Orgánica del Ministerio de Salud, las normas de salud son de orden público. Ante ello, el Ministerio de Salud como autoridad competente podrá ordenar y tomar las medidas especiales para evitar el riesgo o daño a la salud de las personas, o que estos se difundan o agraven, así como para inhibir la continuación o reincidencia en la infracción de los particulares. Dichas normas legales, que establecen la competencia del Ministerio de Salud en materia de salud, consagran la potestad de imperio en materia sanitaria, que le faculta para dictar todas las medidas técnicas que fueren necesarias para enfrentar y resolver los estados de emergencia sanitarios. Además, se establece la obligatoriedad de la vacunación contra las enfermedades transmisibles que el Ministerio de Salud determine, autorizándose únicamente los casos de excepción por parte de la autoridad de salud correspondiente y correspondiéndole especialmente al ministro en representación del Poder Ejecutivo declarar obligatoria la vacunación contra ciertas enfermedades, así como ciertos exámenes o prácticas que se estimen necesarios para prevenir o controlar enfermedades.
- IV. Que las autoridades están obligadas a aplicar el principio de precaución en materia sanitaria en el sentido de que deben tomar las medidas preventivas que fueren necesarias para evitar daños graves o irreparables a la salud de los habitantes.

- V. Que mediante el Decreto Ejecutivo N° 42227-MP-S del 16 de marzo de 2020, se declaró estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, debido a la situación de alerta sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19.
- VI. Que ante la situación epidemiológica actual del COVID-19 en el territorio nacional, así como su condición de pandemia, amerita inexorablemente que el Poder Ejecutivo refuerce, con apego a la normativa vigente, las medidas de prevención por el riesgo en el avance de dicho virus. Debido a las características de tal enfermedad, resulta de fácil transmisión entre personas mayormente con síntomas, pero también en personas sin síntomas manifiestos, lo cual representa un factor de aumento en el avance del brote y con ello, una eventual saturación de los servicios de salud y la imposibilidad de atender oportunamente a aquellas personas que enfermen gravemente. De ahí que, resulta urgente y necesario disponer de nuevas medidas que permitan minimizar la cantidad de contagio de las personas servidoras en las instituciones estatales.
- VII. Que esta enfermedad ha provocado la cantidad más elevada de fallecimientos en nuestro país, en tiempos modernos, ocasionados por un solo ente causal.
- VIII. Que el Código Civil, Ley N° 63 del 28 de septiembre de 1887, establece en su artículo 46 que: *"Toda persona puede negarse a ser sometida a un examen o tratamiento médico o quirúrgico, con excepción de los casos de vacunación obligatoria o de otras medidas relativas a la salud pública, la seguridad laboral y de los casos previstos en el artículo 98 del Código de Familia. Sin embargo, si una persona se niega a someterse a un examen médico, que sea necesario para acreditar en juicio ciertos hechos controvertidos, el juez puede considerar como probados los hechos que se trataban demostrar por la vía del examen"*.
- IX. Que el Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, establece en sus artículos 282 y 285 respectivamente que *"Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su*

*reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros."* Además de que *"Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional, que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes..."*.

- X. Que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha analizado lo referente a la obligatoriedad de la vacunación, por ejemplo en la sentencia N° 2000-11648 de las 10:14 horas del 22 de diciembre de 2000 sostuvo que *"(...) no considera esta Sala que lleven razón los consultantes, al decir que al establecerse la obligatoriedad de las vacunas sea lesivo del derecho de autonomía de la voluntad. La salud como medio y como fin para la realización personal y social del hombre constituye un derecho humano y social cuyo reconocimiento está fuera de discusión. Es uno de los derechos del hombre que emana de su dignidad como ser humano. De este derecho surge tanto para el individuo y la comunidad organizada, como para el propio estado, una responsabilidad respecto a la salud. En instrumentos internacionales y en declaraciones constitucionales de derechos sociales se incluye el derecho a la salud, a cuyo reconocimiento debe aunarse la imposición del deber de cuidar la salud propia y la ajena. Es así que dentro de una política social global dirigida a solucionar los efectos de las deficiencias sociales, la observancia del principio de la coherencia de los fines, determina que se armonicen las acciones sobre condiciones de trabajo, seguridad social, educación, vivienda, nutrición y población con las de la salud, por la conexidad e interdependencia de una y otra. De esa forma la enunciación en el proyecto consultado de la provisión de asistencia médica gratuita y obligatoria, para toda la población, de ningún modo lesiona el principio de autonomía de la voluntad, más sin embargo sí garantiza la asistencia sanitaria esencial en resguardo de la responsabilidad ineludible del Estado de velar por la salud de todos y cada uno de los*

*ciudadanos*". De lo que se desprende que esta Sala ha reconocido, en primer lugar, la importancia de la vacunación como parte de la asistencia sanitaria esencial que debe garantizar el Estado costarricense en aras de proteger el derecho fundamental a la salud de todas las personas, y, en segundo lugar, que el resguardo de la salud pública y la prevención de las enfermedades constituye un fin constitucionalmente legítimo que puede justificar válidamente la obligatoriedad de las vacunas.

- XI.** Que la Ley N° 8111 del 18 de julio del 2001, Ley Nacional de Vacunación, establece en el numeral 3 la obligatoriedad de las vacunas contra las enfermedades cuando lo estime necesario la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, que se crea en esta Ley, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social. Además, dispone que las vacunas aprobadas se refieren al esquema básico oficial que se aplique a toda la población, y a las vacunas para esquemas especiales dirigidos a grupos de riesgo específicos.
- XII.** Que el Decreto Ejecutivo N° 32722-S del 20 de mayo de 2005, Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, dispone en el artículo 18 la Lista Oficial de Vacunas incluidas en el esquema público básico universal de Costa Rica.
- XIII.** Que en sesiones extraordinarias N° VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021, la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó la obligatoriedad para aplicar la vacuna contra el COVID-19 en los funcionarios del Ministerio de Salud, Caja Costarricense del Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros, así como las personas colaboradoras de la Cruz Roja Costarricense; la obligatoriedad se fundamentó en que dicho personal atiende directa o indirectamente pacientes con COVID-19, o personas de alto riesgo para enfermar y morir por este virus; que tienen un riesgo laboral de enfermar de COVID-19; que someten a las personas que van a ser atendidas a un riesgo de enfermar por COVID-19; que al lograr vacunar a toda la población de estas instituciones, que no tienen contraindicaciones para la vacunación, se está incidiendo en la pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a esta misma situación; que al vacunar al personal de salud se previene que los hospitales e

instituciones de salud sean una fuente de contagio para la sociedad. La obligatoriedad incluye al personal de salud privado que esté en las mismas condiciones de riesgo que el personal del sector salud público. En este caso, se acordó por parte de dicho órgano que será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra el COVID-19.

**XIV.** Que en virtud de los acuerdos supra citados, el Poder Ejecutivo reformó el Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, por medio del Decreto Ejecutivo N° 42889-S de 10 de marzo de 2021, dado que se consideraba conveniente y oportuno actualizar la lista oficial de vacunas, para incluir a la vacuna contra el COVID-19 dentro del esquema público básico de Costa Rica y dentro de los esquemas especiales dirigidos a grupos de riesgo específicos.

**XV.** Que con ocasión de la obligatoriedad de la vacuna del COVID-19 y del Decreto Ejecutivo N° 42889-S, la Sala Constitucional ha conocido numerosos procesos de amparo formulados en torno a la vacunación obligatoria. Ante lo cual, el órgano constitucional ha venido resolviendo progresivamente los recursos de amparo y ha sostenido su línea jurisprudencial en esta materia sanitaria. Específicamente, ha reiterado su valoración sobre la primacía de la salud pública frente a otros bienes jurídicos, de modo que ha avalado a partir de la normativa vigente la obligatoriedad de la referida vacuna; cabe ilustrar lo anterior de la siguiente manera: *“En el caso concreto, como se ha examinado, existen suficientes disposiciones que legitiman la obligatoriedad de la vacuna, por lo que la autonomía, en tales supuestos, se ve disminuida en aras de tutelar el interés y el bienestar general, a saber, la salud pública (art. 21 de la Constitución Política, art. 1° de la Ley General de Salud y normativa sobre vacunación supra citada).”* (...) *“I X. - En lo relativo al alegato sobre la presunta violación al derecho a la objeción de conciencia es pertinente recordar que ciertamente esta Sala Constitucional ha reconocido la objeción de conciencia como un derecho fundamental (ver la sentencia n.º 2020-1619 de las 12:30 horas de 24 de*

*enero de 2020), sin embargo, también indicó en el aludido pronunciamiento lo siguiente: “(...) hay que tener presente una premisa fundamental, y una constante histórica, en el sentido de que no hay derechos fundamentales absolutos, excepto el derecho a no ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes, por consiguiente, el derecho a la objeción de conciencia tiene límites y limitaciones y, en aquellos casos, en los que entra en colisión con otro derecho fundamental se debe recurrir al principio de la concordancia práctica y, por consiguiente, es menester hacer un juicio de ponderación entre los derechos que están en conflicto (...)”(ver la sentencia N° 2021-18800 de las 09:26 horas del 24 de agosto de 2021).*

- XVI.** Que posteriormente a lo acordado en febrero de 2021, en la sesión extraordinaria N° XLV-2021 del día 23 de septiembre del año en curso, la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó la obligatoriedad para aplicar la vacuna contra el COVID-19 en todas las personas funcionarias del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar la vacunación contra la COVID-19 como obligatoria en sus centros de trabajo, brindando mayor seguridad en estos, tanto para los empleados como para los que los visitan.
- XVII.** Que para adoptar el acuerdo referido, la Comisión como órgano competente valoró los siguientes elementos: la cantidad de casos registrados de COVID-19; la circulación incrementada de la variante Delta en el territorio nacional que, al ser más contagiosa, se propaga más rápidamente; la elevada ocupación hospitalaria que se enfrenta, impactada en mayor medida por pacientes que no se encuentran vacunados, siendo que según estadísticas de la Caja Costarricense de Seguro Social 8 de cada 10 internados en los servicios de atención crítica no se encuentran vacunados o cuentan con esquema incompleto; el hecho de que aún no existe una vacuna aprobada para población menor de 12 años, lo que requiere que los adultos estén protegidos para poder disminuir el riesgo de contagio en la población infantil; la alta tasa de mortalidad asociada al COVID-19, que se ha convertido en la causa de mortalidad número uno en el país desde hace varios meses consecutivos; la necesidad de

continuar abriendo la economía sin colapsar el sistema hospitalario y causar más mortalidad, cuidando la salud pública; la importancia de promover que los centros de trabajo públicos y privados sean lugares más seguros frente a la emergencia sanitaria por COVID-19; la necesidad de disminuir las posibilidades de interrupción de servicios y labores en centros de trabajo a raíz de posibles contagios por COVID-19; la preocupante desaceleración de aplicación de primeras dosis en las últimas semanas, aun existiendo disponibilidad, y siendo que el porcentaje de población vacunada es necesario sea el mayor posible. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de los trabajadores que no quieran vacunarse contra el COVID-19.

- XVIII.** Que existe un marco jurídico lo suficientemente amplio que consigna y respalda la potestad de las autoridades competentes para establecer la obligatoriedad de una vacuna, en este caso, contra el COVID-19 y según la disponibilidad de la misma, debido a que se considera necesaria a fin de garantizar la protección del derecho a la salud y a la vida, así como el resguardo de la salubridad pública. Concretamente se trata del cumplimiento del mandato constitucional dispuesto en los ordinales 21 y 50 del texto fundamental y que ha sido respaldado por la jurisprudencia constitucional, que dentro del contexto actual de la emergencia nacional por el COVID-19, se torna en una medida esencial para garantizar bienes jurídicos primordiales.
- XIX.** Que de conformidad con el artículo 12 bis del Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC del 22 de febrero de 2012, Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y de Trámites Administrativos y su reforma, se considera que por la naturaleza del presente decreto no es necesario completar la Sección I denominada Control Previo de Mejora Regulatoria, que conforma el formulario de Evaluación Costo Beneficio, toda vez que el mismo no establece trámites ni requerimientos para el administrado.

**POR TANTO,**

**DECRETAN:**

**REFORMA AL DECRETO EJECUTIVO N° 42889-S DEL 10 DE MARZO DE 2021,  
DENOMINADO REFORMA AL DECRETO EJECUTIVO N° 32722-S DEL 20 DE MAYO DEL  
2005, “REGLAMENTO A LA LEY NACIONAL DE VACUNACIÓN” Y ESTABLECIMIENTO DE LA  
OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA DEL COVID-19.**

**Artículo 1.-** Refórmese el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N° 42889-S del 10 de marzo de 2021, denominado Reforma al Decreto Ejecutivo N° 32722-S del 20 de mayo de 2005, denominado Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación y Establecimiento de la Obligatoriedad de la Vacuna del COVID-19, para que en adelante se consigne lo siguiente:

*“Artículo 2.- Con fundamento en el artículo 3 de la Ley Nacional de Vacunación, Ley número 8111 del 18 de julio de 2001, así como los ordinales 2 y 18 del Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, Decreto Ejecutivo número 32722 del 20 de mayo de 2005, será obligatoria la vacuna del COVID-19 para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, en las sesiones extraordinarias número VII-2021 del 16 de febrero del 2021, VIII-2021 del 23 de febrero de 2021 y N° XLV-2021 del día 23 de septiembre de 2021, para el caso de este último acuerdo, será en los términos fijados por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología para el sector público y el sector privado.*

*Para cuando sean citados por los encargados para tal efecto y de acuerdo con la planificación institucional respectiva, las personas contempladas en el párrafo anterior deberán vacunarse, con excepción de aquellos funcionarios que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de los trabajadores que no quieran vacunarse contra el COVID-19.”*

**Artículo 2.-** El presente Decreto Ejecutivo rige a partir del 15 de octubre de 2021.

Dado en la Presidencia de la República. San José, a los siete días del mes de octubre de dos mil veintiuno.

CARLOS ALVARADO QUESADA.—El Ministro de Salud, Daniel Salas Peraza.—1 vez.—( D43249 - IN2021591654 ).

**ANEXO III.**

**OFICIO DAJ-AER-OFP-1657-2021 DEL  
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA Y  
REGLAMENTACIÓN DEL MINISTERIO DE  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

05 de octubre de 2021

**DAJ-AER-OFP-1657-2021**

**Señora**  
**Silvia Lara Povedano**  
**Ministra**  
**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**Asunto:** Criterio sobre vacunación obligatoria

**Referencia:** Solicitud de criterio vía correo electrónico del 27 de setiembre de 2021.

Estimada Señora Ministra:

Reciba un cordial saludo. Nos referimos a su solicitud de criterio acerca de la posibilidad que tiene el Poder Ejecutivo de establecer la obligatoriedad de la vacuna contra el SARS-CoV-2, para todas las personas funcionarias públicas y para las personas trabajadoras del sector privado, así como el alcance de las sanciones que se podrían adoptar en caso de personas trabajadoras, públicas y privadas, que no quieran vacunarse.

### **MARCO NORMATIVO SOBRE LA VACUNACIÓN OBLIGATORIA**

En primer término, el Código Civil dispone lo siguiente:

*“Art. 46.- Toda persona puede negarse a ser sometida a un examen o tratamiento médico o quirúrgico, **con excepción de los casos de vacunación obligatoria o de otras medidas relativas a la salud pública.** la seguridad laboral y de los casos previstos en el artículo 98 del Código de Familia (...).”* (Lo destacado no corresponde al original).

Por su parte, el artículo 150 de la Ley General de Salud, Ley N° 5395 del 30 de octubre de 1973, ordena lo siguiente:

*“Artículo 150: **Son obligatorias la vacunación y revacunación contra las enfermedades transmisibles que el Ministerio determine.** Los casos de excepción, por razón médica, serán autorizados sólo por la autoridad de salud correspondiente.”*

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

Asimismo, la misma Ley General de Salud, en relación con las competencias del Ministro de Salud, dispone:

*“Art. 345. 3. **Declarar obligatorios la vacunación contra ciertas enfermedades** así como ciertos exámenes o prácticas que se estimen necesarios para prevenir o controlar enfermedades”.*

En el mismo sentido, dispone la Ley Nacional de Vacunación, Ley N° 8111 del 18 de julio del 2001, lo siguiente:

*“**Artículo 3º-Obligatoriedad.** De conformidad con la presente Ley, son obligatorias las vacunaciones contra las enfermedades cuando lo estime necesario la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, que se crea en esta Ley, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social.*

*Las vacunas aprobadas deberán suministrarse y aplicarse a la población, sin que puedan alegarse razones económicas o falta de abastecimiento en los servicios de salud brindados por instituciones estatales.*

*Estas vacunas aprobadas se refieren al esquema básico oficial que se aplique a toda la población, y a las vacunas para esquemas especiales dirigidos a grupos de riesgo específicos.*

*La Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología deberá elaborar una lista oficial de vacunas, que se incluirá en el Reglamento de la presente Ley. La lista podrá ser revisada y analizada periódicamente, atendiendo los frecuentes cambios tecnológicos en este campo.”* (lo destacado no es del original)

*“**Artículo 11.-Población meta, condiciones y autorización.** **La Comisión, junto con las autoridades del Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social, determinará los sectores de población que deban ser vacunados; además, decidirá si la vacunación es obligatoria o facultativa y dispondrá en qué condiciones deberán suministrarse las vacunas.** conforme a los programas que se establezcan al efecto. El personal que las suministre deberá estar debidamente autorizado por la Comisión.”* (lo destacado no es del original)

De las normas citadas, se desprende que la Ley de Vacunación y su reglamento,

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

facultan a la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense del Seguro Social para:

- La adquisición de las vacunas necesarias para tratar enfermedades.
- **Establecer la obligatoriedad de la vacunación.**
- **Establecer a cuáles sectores de la población debe aplicarse la vacuna.**

### **SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA CONTRA COVID-19 PARA EL PERSONAL DE SALUD.**

En sesiones extraordinarias Nos. VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021, la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó la obligatoriedad para aplicar la vacuna contra Covid-19 en los funcionarios del Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social y aquellos que laboren en la red de servicios de atención directa en primera línea del Instituto Nacional de Seguros. La obligatoriedad está fundamentada en:

- “1. Que es personal que atiende directa o indirectamente pacientes covid-19, o personas de alto riesgo para enfermar y morir por este virus.*
- 2. Tienen un riesgo laboral de enfermar de covid-19.*
- 3. Someten a las personas que van a ser atendidas a un riesgo de enfermar por covid-19.*
- 4. Al lograr vacunar a toda la población de estas instituciones, que no tienen contraindicaciones para la vacunación, se está incidiendo en la pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a esta misma situación.*
- 5. Al vacunar al personal de salud se previene que los hospitales e instituciones de salud sean una fuente de contagio para la sociedad. La obligatoriedad incluye al personal de salud privado que esté en las mismas condiciones de riesgo que el personal del sector salud público. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra covid-19.”*

Conforme a lo acordado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, se emitió el Decreto Ejecutivo N.º 42889-S “Reforma Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación” mediante el cual se incluyó en la lista Oficial de Vacunas del esquema público básico universal de Costa Rica, la Vacuna contra el COVID 19.

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

Asimismo, en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N° 42889-S citado, se declara obligatoria la vacunación para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación:

*“Artículo 2.- Con fundamento en el artículo 3 de la Ley Nacional de Vacunación, Ley número 8111 del 18 de julio de 2001, así como los ordinales 2 y 18 del Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, Decreto Ejecutivo número 32722 del 20 de mayo de 2005, **será obligatoria la vacuna del Covid-19 para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación, en las sesiones extraordinarias número VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021.**”*

*Para cuando sean citados por los encargados para tal efecto y de acuerdo con la planificación institucional respectiva, las personas contempladas en el párrafo anterior deberán vacunarse, con excepción de aquellos funcionarios que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra covid-19.”*

Conforme a la normativa expuesta, se considera que la decisión tomada por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social, ha estado totalmente sustentada, no solo en la Ley General de la Salud si no también, y ya en específico sobre el tema de la vacunación, en la Ley Nacional de Vacunación, resultando que para la fecha en que se emite el presente criterio jurídico, la vacunación contra Covid-19 únicamente resulta obligatoria para los funcionarios del Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social y aquellos que laboren en la red de servicios de atención directa en primera línea del Instituto Nacional de Seguros.

Lo anterior, ha sido confirmado por la Sala Constitucional en varias resoluciones, dentro de las que se encuentra la resolución No. 18800-2021 del 24 de agosto de 2021, en la que señaló:

*“A la luz de lo expuesto, **no es posible afirmar** que el principio de reserva de Ley en la regulación de los derechos fundamentales haya sido vulnerado, toda vez que la aplicación obligatoria de la vacuna contra el coronavirus COVID-19 en el personal de salud fue definida por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de conformidad con las potestades otorgadas por la Ley Nacional de Vacunación. Esto llevó a que se emitiera el Decreto n.º 42889-S “Reforma Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación” (Decreto Ejecutivo n.º 32722-S de*

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

20 de mayo de 2005) en aras de incluir la vacuna en cuestión en el esquema nacional de vacunación. Asimismo, en ejercicio de las mismas facultades, en el artículo 2 del Decreto n.º 42889-S, se estableció la obligatoriedad de “la vacuna del Covid-19 para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación, en las sesiones extraordinarias número VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021”. Así las cosas, la inclusión de la vacuna en contra del coronavirus COVID-19 en el esquema nacional de vacunación y su carácter obligatorio para el personal de salud, debe ser entendida a la luz de lo dispuesto por la Ley Nacional de Vacunación, que define el marco general regulatorio en la materia.”

En el Voto 18800-2021 citado, la Sala Constitucional también se refiere a la legitimidad del fin que persigue el establecer el carácter obligatorio de una vacuna para el personal médico, indicando que:

*“... esta Sala Constitucional en la sentencia n.º 2020-19433 de las 09:20 horas de 09 de octubre de 2020, claramente señaló:*

*“(...) esta Sala ha reconocido, en primer lugar, la importancia de la vacunación como parte de la asistencia sanitaria esencial que debe garantizar el Estado costarricense en aras de proteger el derecho fundamental a la salud de todas las personas, y, en segundo lugar, que **el resguardo de la salud pública y la prevención de las enfermedades constituye un fin constitucionalmente legítimo que puede justificar válidamente la obligatoriedad de las vacunas** (...)” (el énfasis no pertenece al original).*

*Los criterios que tomó en cuenta la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, para definir el carácter obligatorio de la vacuna para el personal de salud, según fueron detallados en el oficio n.º MS-CNVE-102-2021, mediante el cual se comunicó al Ministro de Salud la decisión tomada en la sesión extraordinaria n.º VII-2021 del 16 de febrero de 2021, fueron: “(...) 1-Que es personal que atiende directa o indirectamente pacientes covid-19 o personas de alto riesgo para enfermar y morir por este virus. 2-Tienen un riesgo laboral de enfermar de covid-19. 3-Someten a las personas que van a ser atendidas a un riesgo de enfermar por covid-19. 4-Al lograr vacunar a toda la población de estas instituciones, que no tienen contraindicaciones para la vacunación, se está incidiendo en la pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a esta misma situación. 5- Al vacunar al personal de salud se previene que los hospitales e instituciones de salud sean una fuente*

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

de contagio para la sociedad (...)" . La disposición tomada es **idónea** (pues se protege a los funcionarios, coadyuva a lograr una pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a la situación, además se previene que los hospitales e instituciones de salud sean una fuente de contagio), **necesaria** (no existe otra alternativa o herramienta con igual o mayor eficacia para la consecución de estos propósitos: más de un año de medidas restrictivas, distanciamiento social y uso de mascarillas, en medio de tres olas pandémicas, lo confirman) y además es **proporcionada en sentido estricto** (en el tanto los beneficios que se genera a la sociedad en su conjunto –respecto del derecho a la vida, a la salud y el mejoramiento de las condiciones económicas, según se desprende de los objetivos de la medida– son mayores que la afectación que podría recibir el personal del servicio de salud; en este sentido, no debe perderse de vista la posición particular y especial que tienen los funcionarios de los servicios de salud, quienes se encuentran en la primera línea de la lucha y el tratamiento de la enfermedad, expuestos a un riesgo muchísimo mayor de contagio que la generalidad).

Cabe además recordar que la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 para el personal de salud no es absoluta (como se desprende del caso del tutelado), pues se estableció como excepción en el párrafo segundo del artículo 2 del Decreto n.º 42889-S:

*"(...) Para cuando sean citados por los encargados para tal efecto y de acuerdo con la planificación institucional respectiva, las personas contempladas en el párrafo anterior **deberán vacunarse, con excepción de aquellos funcionarios que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19.** Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra covid-19 (...)" (el énfasis no pertenece al original) ....*

*...XI.- En el sub lite se constata que la decisión de vacunar al personal de salud tiene su fundamento en un criterio técnico de la Coordinación de Inmunización y secretario Técnico de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de la Dirección de Vigilancia de la Salud, lo cual le fue comunicado al Ministerio de Salud. Así, ese criterio no puede ser cuestionado por esta Sala Constitucional, pues excede sus competencias. Nótese que, mediante sentencia n.º 2021-000871 de las 09:15 horas del 15 de enero de 2021, esta Cámara Constitucional estableció lo siguiente: "no corresponde a esta Sala (...) referirse a aspectos técnicos, médicos y científicos que versan sobre la vulnerabilidad a un virus". De esta forma, este Tribunal estima que las actuaciones de las autoridades se basan en la normativa*

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

*sobre la materia y en datos técnico-médicos que se muestran están razonablemente fundamentados.”*

Véase entonces que, para el Tribunal Constitucional, el imponer la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid 19 al personal de la salud, se encuentra ajustado a derecho, ya que se sustenta en la normativa vigente y en un criterio técnico debidamente fundamentado.

### **SOBRE LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER LA OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA CONTRA COVID-19 PARA LAS PERSONAS LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PRIVADO.**

Conforme a lo señalado por la Sala Constitucional en la resolución N°18800-2021 citada, para que el establecimiento de la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19, para las personas funcionarias públicas, las personas trabajadoras del sector privado o cualquier otro sector de la población, sea legal y constitucionalmente posible, debe instaurarse atendiendo a lo dispuesto en la Ley Nacional de Vacunación y por ende, seguirse la ruta utilizada cuando se declaró obligatoria la vacunación para el personal de la salud.

Lo anterior, implica que, la decisión de establecer la obligatoriedad de esta vacuna debe cumplir con lo siguiente:

1. Responder a un acuerdo tomado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología.
2. El Ministerio de Salud deberá emitir el Decreto donde se establezca la obligatoriedad de la vacunación y se identifiquen los sujetos obligados, al amparo de la decisión tomada por la Comisión Nacional de Vacunación.

Al respecto, el pasado 28 de setiembre se anunció que mediante acuerdo de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología se aprobó la obligatoriedad de la vacuna contra Covid-19 para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

La Comisión tomó la decisión basada en variables epidemiológicas como la cantidad

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

de casos Covid-19, la mortalidad de la enfermedad, la circulación incrementada de la variante Delta y la elevada ocupación hospitalaria, impactada en mayor medida por pacientes que no se encuentran vacunados, así como la desaceleración en la afluencia de personas a los vacunatorios para recibir su primera dosis. A estos factores, se le suman, la importancia de promover que los centros de trabajo públicos y privados sean lugares más seguros y la necesidad de disminuir las posibilidades de interrupción de servicios y labores en centros de trabajo a raíz de posibles contagios.

El decreto que oficializa el acuerdo tomado por la Comisión será emitido en los próximos días. De esta forma, será a partir de la publicación de ese Decreto, que resultará de acatamiento obligatorio, la vacunación para funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

### **OBLIGATORIEDAD EN EL AMBITO LABORAL:**

Corresponde ahora revisar la normativa que regula aspectos de la salud en el trabajo, para determinar si existe o no la posibilidad de exigir la vacunación a una persona trabajadora.

Al efecto, veamos lo que dispone la Constitución Política:

#### **“ARTÍCULO 66-**

*Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.”*

De la norma supra, se desprende con claridad una de las obligaciones de los empleadores, cual es la de velar por las medidas de higiene y seguridad en el centro de trabajo, medidas que, junto a los comités de salud y seguridad ocupacional de cada centro de trabajo, se incorporan como condiciones obligatorias dentro de las empresas y forman parte de las estrategias para prevenir enfermedades contagiosas en los centros de trabajo.

Por su parte, el Código de Trabajo dispone en el artículo 197, lo siguiente:

#### **“ARTICULO 197.-**

*Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo*

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

*o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.”*

Conforme a lo señalado en esta norma, si la enfermedad que produce el Covid19, es contraída por alguno o algunos de los trabajadores dentro del centro de trabajo y como consecuencia directa de estar laborando, estaríamos frente a lo que se denomina una enfermedad del trabajo.

Derivado de esto se establece la obligación preventiva por parte del empleador establecida en los artículos 214 inciso d, 282 y 284 inciso c) del mismo cuerpo legal, en los que se estipula:

*“Artículo 214.- Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:*

*(...)*

- d. Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional”*

*“Artículo 282.- Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.”*

*“Artículo 284. Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Código, será obligación del patrono:*

*(...)*

- c. Cumplir con las normas, y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional.*

*(...)”*

Siempre en la línea de las obligaciones de la persona empleadora en materia de salud ocupacional, establece el inciso b) del artículo 4 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

*“Artículo 4°-Son también obligaciones del patrono:*

*(...) b) Promover la capacitación de su personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo; (...)*”

Para el caso de las personas trabajadoras, el inciso h) del artículo 71 del Código de Trabajo, establece la obligación de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

En el mismo sentido, establece el artículo 285 del Código de Trabajo:

*“Artículo 285. - Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional, que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes.”*

Respecto a la consecuencia por el incumplimiento de las medidas de prevención que adopte la persona empleadora en el centro de trabajo, el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo establece la posibilidad de aplicar el despido sin responsabilidad patronal, para tales efectos dispone:

*“Artículo 81: Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

*(...) “h). Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento de las labores que se estén ejecutando.*

*(...)”*

La negativa del trabajador, según lo establece la disposición, debe ser reiterada y manifiesta para que sea con figurativa de la causa justa de despido, es decir, debe ser acción repetida y expresa.

Respecto al carácter manifiesto y reiterado de la falta, la Sala Segunda señaló en su resolución No. 2020-000285 de las ocho horas cuarenta minutos del veintiuno de febrero de dos mil veinte, lo siguiente:

*“El artículo 81 inciso h) del Código de Trabajo prevé como causa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, “Cuando el trabajador se*

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

*niegue de manera injustificada y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando”. Esta norma interpretada con sustento en el artículo 17 del mismo cuerpo legal, supone, para la configuración del presupuesto de hecho ahí contenido, que el empleador le haya advertido al trabajador sobre la corrección de su conducta a fin de brindarle la oportunidad de que la enmiende, pues en el caso de incurrir nuevamente en ella, es cuando se manifiesta su actitud de no atender los lineamientos patronales para obtener más eficacia y rendimiento en sus labores”*

Conforme a lo señalado por la Sala Segunda, no podría la persona empleadora proceder al despido inmediato de las personas trabajadoras que no se encuentren vacunadas.

Considera esta Dirección que, el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo resultará aplicable en tanto la persona empleadora, sea del sector público o privado, cumpla con lo siguiente:

- a) Incluya la vacunación dentro de las medidas de prevención que se aplican en el centro de trabajo. Para esos efectos deberá modificar el reglamento, políticas o lineamientos que en materia de salud ocupacional se encuentren vigentes.
- b) Comunique la introducción de esta medida a las personas trabajadoras. De conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 4 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la persona empleadora no solo debe comunicar la introducción de la vacunación contra el Covid-19 como una medida de prevención en el centro de trabajo, también deberá capacitar y concientizar a su personal acerca de la importancia y necesidad de su implementación.
- c) Establezca un mecanismo de verificación de cumplimiento de esta medida, que permita identificar a las personas trabajadoras que no han acatado la medida dispuesta.
- d) Realice una advertencia a las personas trabajadoras para que enmienden su conducta o en su defecto, presenten la prueba que justifique su negativa a

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

vacunarse. Debe hacerse énfasis en el hecho de que la negativa debe ser injustificada, ya que la misma Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, establece la contraindicación médica debidamente acreditada, como una causa de justificación para la no aplicación de la vacuna contra el Covid-19.

El plazo para cumplir con esta advertencia deberá ser establecido prudencialmente, tomando en cuenta la disponibilidad de centros vacunatorios abiertos y cercanos al centro de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora.

En caso de no acatar esa advertencia, quedaría habilitada la posibilidad para la persona empleadora, de proceder con el despido sin responsabilidad patronal de las personas trabajadoras que se nieguen **de manera injustificada** a vacunarse contra el Covid-19.

Por último, resulta importante indicar que, en los casos de personas trabajadoras cubiertas por algún fuero especial, deberá la persona empleadora, previo al despido, solicitar autorización ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

### **CONCLUSIONES**

1. La obligatoriedad de la vacunación contra el Covid-19 para todas las personas funcionarias públicas y para las personas trabajadoras del sector privado, debe responder a una decisión tomada por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, que a su vez debe sustentarse en un criterio técnico y ser declarada vía Decreto Ejecutivo por el Ministerio de Salud.
2. La vacunación obligatoria para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo, será efectiva una vez que se publique el Decreto Ejecutivo que oficialice el acuerdo de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología.
3. Una vez que se publique el Decreto Ejecutivo indicado, si una persona funcionaria pública o trabajadora del sector privado, para quien la persona empleadora ha dispuesto la vacunación como obligatoria en su centro de trabajo, se niega de manera manifiesta, reiterada e injustificada a vacunarse, quedaría facultada la persona empleadora para proceder con el despido sin

## DEPARTAMENTO ASESORIA EXTERNA Y REGLAMENTACION

responsabilidad patronal, de conformidad con el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.

4. Para que el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo resulte de aplicación, debe cumplir con el procedimiento desarrollado en este criterio.

Por último, es importante tener en cuenta que, si bien la persona empleadora cuenta con una herramienta que le permite despedir sin responsabilidad patronal a la persona trabajadora que se niegue a cumplir con la vacunación contra el Covid-19, considera esta Dirección que, por tratarse de la medida disciplinaria más gravosa y considerando que, esta negativa en muchos de los casos obedece al miedo, desconocimiento o desinformación y no a la mala fe de la persona trabajadora, debe la persona empleadora, previo a la aplicación del despido, realizar todos los esfuerzos para que sea por la vía de la capacitación y concientización, que se logre la vacunación del 100% de su personal.

Sin otro particular, se suscriben,

ADRIANA  
BENAVIDES  
VIQUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
ADRIANA BENAVIDES VIQUEZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.10.05 11:24:19  
-06'00'

Adriana Benavides Víquez  
Directora

ANA LUCIA  
CORDERO  
RAMIREZ  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por ANA LUCIA  
CORDERO RAMIREZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.10.05  
11:20:33 -06'00'

Ana Lucía Cordero Ramírez  
Jefe Departamento de Asesoría Externa

**ANEXO IV.**  
**OFICIO DAJ-OF-132-2021 CRITERIO DE LA**  
**DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS DEL**  
**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD**  
**SOCIAL**

## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

12 de octubre de 2021

### **CRITERIO GENERAL SOBRE VACUNACIÓN OBLIGATORIA CONTRA EL COVID 19** **DAJ-OF-132-2021**

#### **MARCO NORMATIVO:**

En primer término, el Código Civil dispone lo siguiente:

*“Art. 46.- Toda persona puede negarse a ser sometida a un examen o tratamiento médico o quirúrgico, **con excepción de los casos de vacunación obligatoria o de otras medidas relativas a la salud pública.** la seguridad laboral y de los casos previstos en el artículo 98 del Código de Familia (...).” (Lo destacado no corresponde al original).*

Por su parte, el artículo 150 de la Ley General de Salud, Ley N° 5395 del 30 de octubre de 1973, ordena lo siguiente:

*“Artículo 150: **Son obligatorias la vacunación y revacunación contra las enfermedades transmisibles que el Ministerio determine.** Los casos de excepción, por razón médica, serán autorizados sólo por la autoridad de salud correspondiente.”*

Asimismo, la misma Ley General de Salud, en relación con las competencias del Ministro de Salud, dispone:

*“Art. 345. 3. **Declarar obligatorios la vacunación contra ciertas enfermedades así como ciertos exámenes o prácticas que se estimen necesarios para prevenir o controlar enfermedades**”.*

En el mismo sentido, dispone la Ley Nacional de Vacunación, Ley N° 8111 del 18 de julio del 2001, lo siguiente:

*“Artículo 3º-Obligatoriedad. De conformidad con la presente Ley, **son obligatorias las vacunaciones contra las enfermedades cuando lo estime necesario la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, que se crea en esta Ley, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social.***

## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

*Las vacunas aprobadas deberán suministrarse y aplicarse a la población, sin que puedan alegarse razones económicas o falta de abastecimiento en los servicios de salud brindados por instituciones estatales.*

*Estas vacunas aprobadas se refieren al esquema básico oficial que se aplique a toda la población, y a las vacunas para esquemas especiales dirigidos a grupos de riesgo específicos.*

*La Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología deberá elaborar una lista oficial de vacunas, que se incluirá en el Reglamento de la presente Ley. La lista podrá ser revisada y analizada periódicamente, atendiendo los frecuentes cambios tecnológicos en este campo.” (lo destacado no es del original)*

**“Artículo 11.-Población meta, condiciones y autorización. La Comisión, junto con las autoridades del Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social, determinará los sectores de población que deban ser vacunados; además, decidirá si la vacunación es obligatoria o facultativa y dispondrá en qué condiciones deberán suministrarse las vacunas, conforme a los programas que se establezcan al efecto. El personal que las suministre deberá estar debidamente autorizado por la Comisión.”** (lo destacado no es del original)

De las normas citadas, se desprende que, la Ley de Vacunación y su reglamento, facultan a la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense del Seguro Social para:

- La adquisición de las vacunas necesarias para tratar enfermedades.
- **Establecer la obligatoriedad de la vacunación.**
- **Establecer a cuáles sectores de la población debe aplicarse la vacuna.**

### **SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA CONTRA COVID-19 PARA EL PERSONAL DE SALUD.**

En sesiones extraordinarias Nos. VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021, la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó la obligatoriedad para aplicar la vacuna contra Covid-19 en los funcionarios del Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social y aquellos que laboren en la red de servicios de atención directa en primera línea del Instituto Nacional de Seguros. La obligatoriedad está fundamentada en:

## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

- “1. Que es personal que atiende directa o indirectamente pacientes covid-19, o personas de alto riesgo para enfermar y morir por este virus.*
- 2. Tienen un riesgo laboral de enfermar de covid-19.*
- 3. Someten a las personas que van a ser atendidas a un riesgo de enfermar por covid-19.*
- 4. Al lograr vacunar a toda la población de estas instituciones, que no tienen contraindicaciones para la vacunación, se está incidiendo en la pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a esta misma situación.*
- 5. Al vacunar al personal de salud se previene que los hospitales e instituciones de salud sean una fuente de contagio para la sociedad. La obligatoriedad incluye al personal de salud privado que esté en las mismas condiciones de riesgo que el personal del sector salud público. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra covid-19.”*

Conforme a lo acordado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, se emitió el Decreto Ejecutivo N.º 42889-S “Reforma Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación” mediante el cual se incluyó en la lista Oficial de Vacunas del esquema público básico universal de Costa Rica, la Vacuna contra el COVID 19.

Asimismo, en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N° 42889-S citado, se declara obligatoria la vacunación para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación:

*“Artículo 2.- Con fundamento en el artículo 3 de la Ley Nacional de Vacunación, Ley número 8111 del 18 de julio de 2001, así como los ordinales 2 y 18 del Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, Decreto Ejecutivo número 32722 del 20 de mayo de 2005, **será obligatoria la vacuna del Covid-19 para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación, en las sesiones extraordinarias número VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021.***

*Para cuando sean citados por los encargados para tal efecto y de acuerdo con la planificación institucional respectiva, las personas contempladas en el párrafo anterior deberán vacunarse, con excepción de aquellos funcionarios que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra covid-19.”*

Conforme a la normativa expuesta, se considera que, la decisión tomada por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social, fue totalmente sustentada, no solo en la Ley General de la Salud si no



## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

también, y ya en específico sobre el tema de la vacunación, en la Ley Nacional de Vacunación, resultando que, para esa fecha la vacunación contra Covid-19 únicamente resultaba obligatoria para los funcionarios del Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social y aquellos que laboren en la red de servicios de atención directa en primera línea del Instituto Nacional de Seguros.

Lo anterior, ha sido confirmado por la Sala Constitucional en varias resoluciones, dentro de las que se encuentra la resolución No. 18800-2021 del 24 de agosto de 2021, en la que señaló:

*“A la luz de lo expuesto, **no es posible afirmar** que el principio de reserva de Ley en la regulación de los derechos fundamentales haya sido vulnerado, toda vez que la aplicación obligatoria de la vacuna contra el coronavirus COVID-19 en el personal de salud fue definida por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de conformidad con las potestades otorgadas por la Ley Nacional de Vacunación. Esto llevó a que se emitiera el Decreto n.º 42889-S “Reforma Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación” (Decreto Ejecutivo n.º 32722-S de 20 de mayo de 2005) en aras de incluir la vacuna en cuestión en el esquema nacional de vacunación. Asimismo, en ejercicio de las mismas facultades, en el artículo 2 del Decreto n.º 42889-S, se estableció la obligatoriedad de “la vacuna del Covid-19 para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación, en las sesiones extraordinarias número VII-2021 del 16 de febrero del 2021 y VIII del 23 de febrero de 2021”. Así las cosas, la inclusión de la vacuna en contra del coronavirus COVID-19 en el esquema nacional de vacunación y su carácter obligatorio para el personal de salud, debe ser entendida a la luz de lo dispuesto por la Ley Nacional de Vacunación, que define el marco general regulatorio en la materia.”*

En el Voto 18800-2021 citado, la Sala Constitucional también se refiere a la legitimidad del fin que persigue el establecer el carácter obligatorio de una vacuna para el personal médico, indicando que:

*“... esta Sala Constitucional en la sentencia n.º 2020-19433 de las 09:20 horas de 09 de octubre de 2020, claramente señaló:*

*“(...) esta Sala ha reconocido, en primer lugar, la importancia de la vacunación como parte de la asistencia sanitaria esencial que debe garantizar el Estado costarricense en aras de proteger el derecho fundamental a la salud de todas las personas, y, en segundo lugar, que **el resguardo de la salud pública y la prevención de las enfermedades constituye un fin constitucionalmente legítimo que puede justificar válidamente la obligatoriedad de las vacunas (...)**” (el énfasis no pertenece al original).*



## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

Los criterios que tomó en cuenta la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, para definir el carácter obligatorio de la vacuna para el personal de salud, según fueron detallados en el oficio n.º MS-CNVE-102-2021, mediante el cual se comunicó al Ministro de Salud la decisión tomada en la sesión extraordinaria n.º VII-2021 del 16 de febrero de 2021, fueron: “(...) 1-Que es personal que atiende directa o indirectamente pacientes covid-19 o personas de alto riesgo para enfermar y morir por este virus. 2-Tienen un riesgo laboral de enfermar de covid-19. 3-Someten a las personas que van a ser atendidas a un riesgo de enfermar por covid-19. 4-Al lograr vacunar a toda la población de estas instituciones, que no tienen contraindicaciones para la vacunación, se está incidiendo en la pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a esta misma situación. 5- Al vacunar al personal de salud se previene que los hospitales e instituciones de salud sean una fuente de contagio para la sociedad (...)”. La disposición tomada es **idónea** (pues se protege a los funcionarios, coadyuva a lograr una pronta reactivación de los servicios de salud en general, reduciendo los costos inherentes a la situación, además se previene que los hospitales e instituciones de salud sean una fuente de contagio), **necesaria** (no existe otra alternativa o herramienta con igual o mayor eficacia para la consecución de estos propósitos: más de un año de medidas restrictivas, distanciamiento social y uso de mascarillas, en medio de tres olas pandémicas, lo confirman) y además es **proporcionada en sentido estricto** (en el tanto los beneficios que se genera a la sociedad en su conjunto –respecto del derecho a la vida, a la salud y el mejoramiento de las condiciones económicas, según se desprende de los objetivos de la medida– son mayores que la afectación que podría recibir el personal del servicio de salud; en este sentido, no debe perderse de vista la posición particular y especial que tienen los funcionarios de los servicios de salud, quienes se encuentran en la primera línea de la lucha y el tratamiento de la enfermedad, expuestos a un riesgo muchísimo mayor de contagio que la generalidad).

Cabe además recordar que la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 para el personal de salud no es absoluta (como se desprende del caso del tutelado), pues se estableció como excepción en el párrafo segundo del artículo 2 del Decreto n.º 42889-S: “(...) Para cuando sean citados por los encargados para tal efecto y de acuerdo con la planificación institucional respectiva, las personas contempladas en el párrafo anterior **deberán vacunarse, con excepción de aquellos funcionarios que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19.** Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra covid-19 (...)” (el énfasis no pertenece al original) ....

...XI.- En el sub lite se constata que la decisión de vacunar al personal de salud tiene su fundamento en un criterio técnico de la Coordinación de Inmunización y secretario

## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

*Técnico de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de la Dirección de Vigilancia de la Salud, lo cual le fue comunicado al Ministerio de Salud. Así, ese criterio no puede ser cuestionado por esta Sala Constitucional, pues excede sus competencias. Nótese que, mediante sentencia n.º 2021-000871 de las 09:15 horas del 15 de enero de 2021, esta Cámara Constitucional estableció lo siguiente: “no corresponde a esta Sala (...) referirse a aspectos técnicos, médicos y científicos que versan sobre la vulnerabilidad a un virus”. De esta forma, este Tribunal estima que las actuaciones de las autoridades se basan en la normativa sobre la materia y en datos técnico-médicos que se muestran están razonablemente fundamentados.”*

Véase entonces que, para el Tribunal Constitucional, el imponer la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid 19 al personal de la salud, se encuentra ajustado a derecho, ya que se sustenta en la normativa vigente y en un criterio técnico debidamente fundamentado.

### **SOBRE LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER LA OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA CONTRA EL COVID-19 PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PRIVADO.**

Conforme a lo señalado por la Sala Constitucional en la resolución N°18800-2021 citada, para que el establecimiento de la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19, para las personas funcionarias públicas, las personas trabajadoras del sector privado o cualquier otro sector de la población, sea legal y constitucionalmente posible, debe instaurarse atendiendo a lo dispuesto en la Ley Nacional de Vacunación y por ende, seguirse la ruta utilizada cuando se declaró obligatoria la vacunación para el personal de la salud.

Lo anterior, implica que, la decisión de establecer la obligatoriedad de esta vacuna debe cumplir con lo siguiente:

1. Responder a un acuerdo tomado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología.
2. El Ministerio de Salud deberá emitir el Decreto donde se establezca la obligatoriedad de la vacunación y se identifiquen los sujetos obligados, al amparo de la decisión tomada por la Comisión Nacional de Vacunación.

Al respecto, el pasado 28 de setiembre se anunció que, mediante Acuerdo de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología No. XLV-2021 del 23 de setiembre de 2021, se aprobó la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19 para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.



## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

La Comisión tomó la decisión basada en variables epidemiológicas como la cantidad de casos Covid-19, la mortalidad de la enfermedad, la circulación incrementada de la variante Delta y la elevada ocupación hospitalaria, impactada en mayor medida por pacientes que no se encuentran vacunados, así como la desaceleración en la afluencia de personas a los vacunatorios para recibir su primera dosis. A estos factores, se le suman, la importancia de promover que los centros de trabajo públicos y privados sean lugares más seguros y la necesidad de disminuir las posibilidades de interrupción de servicios y labores en centros de trabajo, a raíz de posibles contagios.

El Decreto Ejecutivo N° 43249-S firmado por el Poder Ejecutivo el 7 de octubre del 2021, oficializa el acuerdo tomado por la Comisión, cuyo rige será a partir del 15 de octubre del mismo año, por lo que, resultará de acatamiento obligatorio, la vacunación para personas funcionarias del sector público, así como para aquellas personas trabajadoras del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

### **OBLIGATORIEDAD EN EL AMBITO LABORAL:**

Corresponde ahora revisar la normativa que regula aspectos de la salud en el trabajo, para determinar si existe o no, la posibilidad de exigir la vacunación a una persona trabajadora.

Al efecto, veamos lo que dispone la Constitución Política:

#### ***“ARTÍCULO 66-***

*Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.”*

De la norma supra, se desprende con claridad una de las obligaciones de los empleadores, cual es la de velar por las medidas de higiene y seguridad en el centro de trabajo, medidas que, junto a los comités de salud y seguridad ocupacional de cada centro de trabajo, se incorporan como condiciones obligatorias dentro de las empresas y forman parte de las estrategias para prevenir enfermedades contagiosas en los centros de trabajo.

Por su parte, el Código de Trabajo dispone en el artículo 197, lo siguiente:

#### ***“ARTICULO 197.-***

*Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio*





## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

*y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.”*

Conforme a lo señalado en esta norma, si la enfermedad que produce el Covid19, es contraída por alguno o algunos de los trabajadores dentro del centro de trabajo y, como consecuencia directa de estar laborando, estaríamos frente a lo que se denomina una enfermedad del trabajo.

Derivado de esto, se establece la obligación preventiva por parte del empleador establecida en los artículos 214 inciso d, 282 y 284 inciso c) del mismo cuerpo legal, en los que se estipula:

*“Artículo 214.- Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:  
(...)*

- d. Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional”*

*“Artículo 282.- Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.”*

*“Artículo 284. Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Código, será obligación del patrono:*

*(...)*

- c. Cumplir con las normas, y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional.*

*(...)”*

Siempre en la línea de las obligaciones de la persona empleadora en materia de salud ocupacional, establece el inciso b) del artículo 4 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

*“Artículo 4º-Son también obligaciones del patrono:*



## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

*(...) b) Promover la capacitación de su personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo; (...)*

Para el caso de las personas trabajadoras, el inciso h) del artículo 71 del Código de Trabajo, establece la obligación de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

En el mismo sentido, establece el artículo 285 del Código de Trabajo:

*“Artículo 285. - Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional, que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes.”*

Respecto de la consecuencia, por el incumplimiento de las medidas de prevención que adopte la persona empleadora en el centro de trabajo, el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo establece la posibilidad de aplicar el despido sin responsabilidad patronal, para tales efectos dispone:

*“Artículo 81: Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

*(...) “h). Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento de las labores que se estén ejecutando.*

*(...)”*

La negativa del trabajador, según lo establece la disposición, debe ser reiterada y manifiesta para que sea con figurativa de la causa justa de despido, es decir, debe ser acción repetida y expresa.

Respecto al carácter manifiesto y reiterado de la falta, la Sala Segunda señaló en su resolución No. 2020-000285 de las ocho horas cuarenta minutos del veintiuno de febrero de dos mil veinte, lo siguiente:

*“El artículo 81 inciso h) del Código de Trabajo prevé como causa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, “Cuando el trabajador se*





## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

*niegue de manera injustificada y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando". Esta norma interpretada con sustento en el artículo 17 del mismo cuerpo legal, supone, para la configuración del presupuesto de hecho ahí contenido, que el empleador le haya advertido al trabajador sobre la corrección de su conducta a fin de brindarle la oportunidad de que la enmiende, pues en el caso de incurrir nuevamente en ella, es cuando se manifiesta su actitud de no atender los lineamientos patronales para obtener más eficacia y rendimiento en sus labores"*

Conforme a lo señalado por la Sala Segunda, no podría la persona empleadora proceder al despido inmediato de las personas trabajadoras que no se encuentren vacunadas.

Considera esta Dirección que, el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo resultará aplicable en tanto la persona empleadora, sea del sector público o privado, cumpla con lo siguiente:

- a) Incluya la vacunación dentro de las medidas de prevención que se aplican en el centro de trabajo. Para esos efectos deberá modificar el reglamento, políticas o lineamientos que en materia de salud ocupacional se encuentren vigentes.
- b) Comunique la introducción de esta medida a las personas trabajadoras. De conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 4 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la persona empleadora no solo debe comunicar la introducción de la vacunación contra el Covid-19 como una medida de prevención en el centro de trabajo, también deberá capacitar y concientizar a su personal acerca de la importancia y necesidad de su implementación.
- c) Establezca un mecanismo de verificación de cumplimiento de esta medida, que permita identificar a las personas trabajadoras que no han acatado la medida dispuesta.
- d) Realice una advertencia a las personas trabajadoras para que enmienden su conducta o en su defecto, presenten la prueba que justifique su negativa a vacunarse. Debe hacerse énfasis en el hecho de que la negativa debe ser injustificada, ya que la misma Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, establece la contraindicación médica debidamente acreditada, como una causa de justificación para la no aplicación de la vacuna contra el Covid-19.



## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

El plazo para cumplir con esta advertencia deberá ser establecido prudencialmente, tomando en cuenta la disponibilidad de centros vacunatorios abiertos y cercanos al centro de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora.

En caso de no acatar esa advertencia, quedaría habilitada la posibilidad para la persona empleadora, de proceder con el despido sin responsabilidad patronal de las personas trabajadoras que se nieguen **de manera injustificada** a vacunarse contra el Covid-19.

Por último, resulta importante indicar que, en los casos de personas trabajadoras cubiertas por algún fuero especial, deberá la persona empleadora, previo al despido, solicitar autorización ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

### CONCLUSIONES

1. La obligatoriedad de la vacunación contra el Covid-19 para todas las personas funcionarias públicas y para las personas trabajadoras del sector privado, responde al acuerdo tomado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología No. XLV-2021 del 23 de setiembre de 2021.
2. Conforme a lo dispuesto en Acuerdo la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, mediante Decreto Ejecutivo No. 43249-S del 7 de octubre de 2021, se estableció que a partir del 15 de octubre de 2021, será obligatoria la vacunación contra Covid-19, para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.
3. Si una persona funcionaria pública o trabajadora del sector privado, para quien la persona empleadora ha dispuesto la vacunación como obligatoria en su centro de trabajo, se niega de manera manifiesta, reiterada e injustificada a vacunarse, quedaría facultada la persona empleadora para proceder con el despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.
4. Para que el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo resulte de aplicación, se debe cumplir con el procedimiento desarrollado en este criterio.

Por último, es importante tener en cuenta que, si bien la persona empleadora cuenta con una herramienta que le permite despedir sin responsabilidad patronal a la persona trabajadora que se niegue a cumplir con la vacunación contra el Covid-19, considera esta

## DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

Dirección que, por tratarse de la medida disciplinaria más gravosa y considerando que, esta negativa en muchos de los casos obedece al miedo, desconocimiento o desinformación y no a la mala fe de la persona trabajadora, debe la persona empleadora, previo a la aplicación del despido, realizar todos los esfuerzos para que por la vía de la capacitación y concientización, que se logre la vacunación del 100% de su personal.

Sin otro particular, se suscriben,

ADRIANA  
BENAVIDES  
VIQUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente  
por ADRIANA  
BENAVIDES VIQUEZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.10.12  
13:04:20 -06'00'

Adriana Benavides Víquez  
Directora

ANA LUCIA  
CORDERO  
RAMIREZ  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por ANA LUCIA  
CORDERO RAMIREZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.10.12  
12:18:36 -06'00'

Ana Lucía Cordero Ramírez  
Jefe Departamento de Asesoría Externa