

10 de noviembre de 2021
MTSS-DMT-OF-1500-2021

Señores
Víctor Soto Miranda
Eilleen Del Rocío Sandoval Pérez
JUSTICIA PARA TODOS

ASUNTO: Sobre el despido sin responsabilidad patronal por negación a aplicarse la vacuna contra el COVID-19

Referencia: Consulta recibida el 4 de noviembre del 2021

Estimados(a) señores(a):

Se da respuesta a su nota, recibida en este Despacho el día 04 de noviembre del 2021, en la que, nos consulta sobre 5 puntos; específicamente:

PRIMERO: Solicita la normativa que establece el despido sin responsabilidad patronal, para las personas trabajadoras por negarse a la vacunación contra el COVID-19.

SEGUNDO: Solicita se le aclare la responsabilidad de las personas empleadoras tanto públicas como privadas, de tener el certificado médico de cada persona trabajadora, asegurándose que tiene las condiciones para vacunarse.

TERCERO: Consulta cuáles son los mecanismos laborales que se han implementado para que se pueda obtener el certificado médico de prescripción de la vacuna Covid-19 o la contraindicación médica, debido al artículo 71 inciso f) del Código de Trabajo.

CUARTO: Consulta qué tipo de dictamen médico debe presentar la persona trabajadora ante la persona empleadora para la respectiva acreditación de la excepción que establece el Decreto Ejecutivo #43249.

10 de noviembre de 2021

MTSS-DMT-OF-1500-2021

Página 2 de 12

QUINTO: Solicita le informe la cantidad de Reglamentos Internos, revisados y aprobados por este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la implementación de cláusulas como el despido sin responsabilidad patronal, por motivo de la no vacunación contra COVID-19.

Se le pone en conocimiento que el 12 de octubre del 2021, la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitió un **CRITERIO GENERAL SOBRE VACUNACIÓN OBLIGATORIA CONTRA EL COVID-19**, lo anterior mediante el oficio **DAJ-OF-132-2021**, el cual se le adjunta para su estudio y conocimiento.

A manera de resumen y dando respuestas puntuales a sus consultas, se le indica lo siguiente:

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 todas s 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 dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.”**

Exceptuando de dicha obligatoriedad, a las personas que tengan contraindicaciones médicas para recibir la vacuna.

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 es a partir del 15 de octubre del mismo año, por lo que, resulta de acatamiento obligatorio, la vacunación para personas funcionarias del sector público, así como para aquellas personas trabajadoras del sector privado cuyas personas empleadoras dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

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



10 de noviembre de 2021

MTSS-DMT-OF-1500-2021

Página 3 de 12

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 de la persona trabajadora, 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 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”

10 de noviembre de 2021

MTSS-DMT-OF-1500-2021

Página 4 de 12

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

Considera este Despacho 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.

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.



10 de noviembre de 2021

MTSS-DMT-OF-1500-2021

Página 5 de 12

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.

De igual forma 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.

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 la Dirección de Asuntos Jurídicos 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.

CONCLUSIONES:

PRIMERO: solicita la normativa que establece el despido sin responsabilidad patronal, para los trabajadores por negarse a la vacunación contra el Covid-19.

En primer término, se encuentra el Código Civil, donde se 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).

Asimismo, se hace referencia de la normativa que faculta 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.**

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.***

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)

Seguidamente puede verse 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, véase 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 las personas empleadoras, 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 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 Covid-19, es contraída por alguno o algunos de las personas trabajadoras 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 de la persona empleadora 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:
(...) 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 las personas empleadoras, 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.”

Finalmente, dando respuesta a su primera consulta, se le indica que, 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 de la persona trabajadora, 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.

SEGUNDO: Solicita se le aclare la responsabilidad de las personas empleadoras tanto públicas como privadas, de tener el certificado médico de cada persona trabajadora asegurándose que tiene las condiciones para vacunarse.

La persona empleadora pública o privada no es responsable de solicitar o contar con los certificados médicos, para determinar si sus trabajadores tienen las condiciones para recibir la vacuna.

Por el contrario, de acuerdo con lo dispuesto por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología en el Acuerdo No. XLV-2021 del 23 de setiembre de 2021 es la persona trabajadora que no se ha vacunado y en cuyo centro de trabajo se establece la vacunación como obligatoria, quien tendrá que presentar a la persona empleadora un certificado médico donde se establezca la contraindicación para aplicarse la vacuna contra el Covid-19.

TERCERO: Consulta cuáles son los mecanismos laborales que se han implementado para que se pueda obtener el certificado médico de prescripción de la vacuna COVID-19 o la contraindicación médica, debido al artículo 71 inciso f) del Código de Trabajo.

Primeramente, se le indica que, el inciso f) del artículo 71 del Código de Trabajo, fue derogado mediante el artículo 49, de la Ley No. 9797 del 02 de diciembre de 2019.

Luego, se reitera que no existe obligación para la persona empleadora de contar con certificados médicos de prescripción de la vacuna contra el Covid-19 y que para el caso de las personas trabajadoras afectadas por alguna contraindicación médica que les impide vacunarse, la carga de prueba de la contraindicación médica corre a cargo de ésta y no de la persona empleadora..

10 de noviembre de 2021

MTSS-DMT-OF-1500-2021

Página **11** de **12**

Ahora bien, considera el suscrito que en caso de imponerse la vacunación como obligatoria en un centro de trabajo, de ser necesario y solicitado por las personas trabajadoras, deberá otorgarse permiso dentro de la jornada de trabajo a fin de que las personas puedan cumplir con lo solicitado o en su defecto, en caso de verse afectado por alguna de las contraindicaciones establecidas, acudir a un centro médico para obtener el certificado correspondiente y otorgar un tiempo prudencial a fin de que lo presente, en caso de que no cuente con el mismo.

CUARTO: Consulta qué tipo de dictamen médico debe presentar el trabajador ante su persona empleadora para la respectiva acreditación de la excepción que establece el Decreto Ejecutivo #43249.

Dada la Fe pública que tienen los médicos en nuestro país¹, se considera que pueden aceptarse los certificados o dictámenes emanados de médicos privados o bien de la Caja Costarricense de Seguro Social, por cuanto la Fe pública con que cuentan los médicos, hace fidedigno y cierto el documento que emiten, a no ser que se demuestre lo contrario en un proceso judicial. Lo anterior, sin perjuicio de que el Ministerio de Salud establezca otros lineamientos al respecto.

QUINTO: Solicita se le informe sobre la cantidad de Reglamentos Internos, revisados y aprobados por este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la implementación de cláusulas como el despido sin responsabilidad patronal, por motivo de la no vacunación contra COVID-19.

Primeramente, debe indicarse que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, tanto la elaboración, como la modificación del Reglamento Interno de Trabajo, es una facultad exclusiva de la persona empleadora, debiendo cumplir para tales efectos con el procedimiento de aprobación establecido por Decreto

¹ Artículo 20 del Código de Ética Médica del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica No. 39609-S: “El médico debe obrar siempre con honradez y buena fe. No ha de afirmar o negar con falsedad, hacer citas inexactas o tendenciosas, ni hacer dictámenes o certificaciones falsas.” ARTICULO 52 de la Ley General de Salud: “Sólo los médicos y los odontólogos, en ejercicio legal de sus profesiones podrán certificar el estado de salud de las personas, siempre que les conste personalmente en virtud de ese ejercicio.



Página **12** de **12**

Nº 36946-MTSS del 29 de julio del 2011, por lo que este Ministerio no tiene la potestad para exigirlo a todas las personas empleadoras.

De esta forma, aun cuando el Reglamento Interno de Trabajo cumple un papel muy importante, puesto que, a partir de la aprobación de este, la empresa cuenta con una serie de disposiciones disciplinarias para aplicar a sus trabajadores en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que en el mismo Reglamento se disponen de manera particular, debe indicarse que no es necesario que una empresa cuente con un instrumento de este tipo para proceder con el despido sin responsabilidad patronal por incumplimiento en la obligación de aplicarse la vacuna contra el Covid-19,, acudiendo a lo dispuesto por la normativa aquí expuesta, y si la persona trabajadora no logra justificar la falta de la misma por una contra indicación médica.

No obstante, para responder a su última consulta se le indica que, en la Dirección de Asuntos Jurídicos, no consta actualmente en sus registros algún reglamento interno de trabajo con la implementación de cláusulas, destinadas a regular el procedimiento despido sin responsabilidad patronal, por motivo de no vacunación contra el Covid-19.

De esta forma se espera haber atendido y evacuado sus dudas.

Atentamente,

Ricardo Marín Azofeifa
Ministro a.i
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Elaborado por:	Revisado por:
Visto Bueno dirección:	

