

MAL EJEMPLO

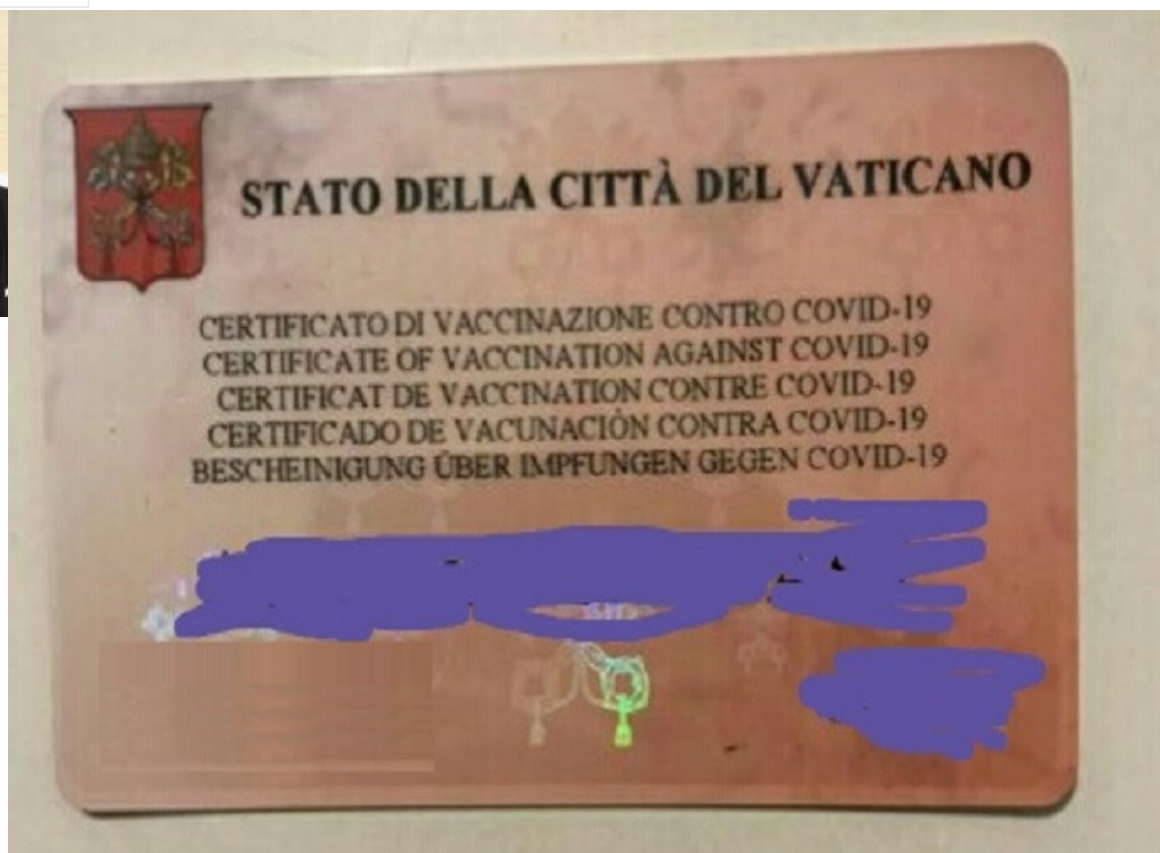
O te vacunas o te despido: el Vaticano marca el camino

ECCLESIA

23_02_2021



Tommaso Scandroglio



Corren malos tiempos para los empleados del Vaticano. Debido a la pandemia en curso, el pasado 8 de febrero, el Presidente de la Comisión Pontificia del Estado de la Ciudad del Vaticano, el cardenal Giuseppe Bertello, emitió un decreto sobre “asuntos de

emergencia de salud pública". El apartado 2 del artículo 6 de este decreto, el relativo a las relaciones laborales, establece que el "trabajador que sin razones de salud demostradas se niegue" a someterse a los controles sanitarios preventivos y a la vacunación podrá enfrentarse, tal y como establece el artículo 6 del *Rescripto "Ex Audientia Ss.Mi"* de 2011 al que hace referencia el mismo decreto, a "consecuencias de diversa índole que pueden llegar hasta el despido. Para los candidatos al empleo, esto equivale a renunciar a la constitución de la relación laboral". En resumen, el empleado del Vaticano que no quiera vacunarse puede arriesgarse a ser despedido y, para aquellos que quieran trabajar en el Vaticano, una condición necesaria para el empleo es estar dispuesto a vacunarse.

¿Es esta medida extrema aceptable desde el punto de vista moral y legal? Como ya hemos tenido ocasión de explicar, la respuesta es negativa. La obligación de someterse a la vacunación, que amenaza con el despido, no es actualmente justificable desde el punto de vista moral. Esto es esencialmente por dos razones. En primer lugar, no existe el estado de necesidad. ¿Es la vacuna la única herramienta que tenemos para luchar contra la pandemia? No. Pueden considerarse también las terapias, teniendo en cuenta su grado de eficacia en relación con las vacunas, como recuerda el artículo 3 del mismo decreto de la Comisión Pontificia del Estado de la Ciudad del Vaticano. Por tanto, no parece razonable obligar a alguien a vacunarse como si fuera el único bote salvavidas en el que refugiarse.

Segunda razón: ¿estamos seguros de que las vacunas que se comercializan actualmente son eficaces, es decir, son capaces de combatir la infección y no causan más daños que beneficios? No, en la actualidad carecemos de esta certeza porque, como sabemos, no se han esperado entre 2 y 5 años para realizar las comprobaciones oportunas. Por lo tanto, no tenemos ese grado de certeza o probabilidad que nos permita decir que la vacuna es eficaz, tanto en términos de protección de Covid para ellos mismos y para los demás como en términos de efectos indeseables para la salud. Una vez más, no parece razonable obligar a alguien a hacer algo cuando ese algo no es seguro ni útil. En definitiva, el decreto exige la vacunación aunque no existan los criterios de necesidad y proporción, criterios que el propio documento, curiosamente, recuerda el apartado 3 del artículo 1.

Que la vacunación no era obligatoria, paradójicamente, lo había recordado en diciembre pasado la Congregación para la Doctrina de la Fe (CDF) con la Nota sobre la moralidad del uso de ciertas vacunas anti-Covid-19: "Es evidente para la razón práctica que la vacunación no es, por regla general, una obligación moral y que, por lo tanto,

debe ser voluntaria” (n. 5). Los redactores del decreto incriminado, por supuesto, se aferran a la frase “por regla general”, contenida en la Nota, para legitimar la obligación de vacunar en el lugar de trabajo, es decir, argumentarían que, como indica la CDF, habría condiciones especiales, como en las que nos encontramos hoy, que harían moralmente permisible la obligación de vacunar.

Pero en realidad ese “por regla general” se refiere a la presencia de los dos criterios mencionados anteriormente y presentes en la misma Nota del CDF. Entonces, ¿cuándo se puede obligar legalmente a una persona a vacunarse? Cuando la vacuna es la única solución adoptable y ciertamente eficaz. En la mayoría de los casos, estos dos criterios no se dan juntos y entonces “por regla general” no se activa la obligación de vacunación. Será, por tanto, la persona individual la que valore su estado, obviamente apoyada por el consejo de los expertos, y así decidir si, en su caso, es preferible vacunarse o no, como ya hemos explicado en un artículo anterior.

Otra objeción para defender el contenido del decreto en este tema concreto podría ser la siguiente: las autoridades vaticanas no obligan a nadie a vacunarse, sólo indican qué consecuencias podría tener el empleado que se niegue a hacerlo. La elección depende de él. Así que, siguiendo esta lógica, el ladrón que le dice a Fulanito: “La bolsa o la vida”, no obligaría a Fulanito a entregarle la cartera, sino que sólo le diría a Fulanito las consecuencias a las que se enfrenta si se niega a entregar sus posesiones. Es cierto que, en sentido estricto, la libertad de elección sigue estando en manos del trabajador y en manos de Fulanito, pero es una libertad fuertemente limitada por –y aquí está la cuestión- una amenaza injusta. Está bien coartar en algunos casos la libertad de los demás con la amenaza de una medida justa –si robas en el trabajo te despido-, pero está mal limitar la capacidad de elegir con una amenaza de un mal injusto –si no te vacunas te despido-.

El decreto, por supuesto, ha creado mucha polémica dado que en el imaginario colectivo el Magisterio actual insiste mucho en la misericordia y en la llamada “inclusividad”. Ante este clamor ayer por la tarde Gobernación emitió una Nota explicativa del decreto en la que pretendía aclarar que la legislación de 2011 a la que se refiere el documento y que también contempla el despido es “un instrumento que en ningún caso tiene carácter sancionador o punitivo, sino que pretende permitir una respuesta flexible y proporcionada al equilibrio entre la protección de la salud de la comunidad y la libertad de elección individual sin poner en marcha ninguna forma de represión contra los trabajadores”.

Estamos de acuerdo en que el posible despido no tiene carácter sancionador, pero

lo que criticamos es precisamente la supuesta proporcionalidad de esta medida: es excesivo despedir a alguien si no quiere vacunarse precisamente porque la vacunación no es la única solución, ni la más segura para afrontar la pandemia.

Además, la Nota trata de echar agua al fuego cuando afirma que “para aquellos que se nieguen a la vacunación en ausencia de razones de salud” se tomarán medidas que “permitan encontrar soluciones alternativas para el desempeño del trabajo por parte del interesado”. Pero en el decreto además de esta opción, que ve al trabajador conferido a otras tareas, también existe la medida del despido, medida que no se explicita en la Nota.