

## Nota informativa

### **CCOO CANARIAS ESTRATEGIA DE VACUNACIÓN FRENTE A LA COVID-19 EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

La vacunación frente a la COVID-19 constituye actualmente una estrategia esencial para superar a medio y largo plazo la actual pandemia. Reduce el riesgo de infectarse por COVID-19 y, en caso de enfermar, reducirá la probabilidad de desarrollar un cuadro clínico grave.

Debemos recordar a su vez, que aunque **no es obligatorio vacunarse contra la COVID-19, si resulta recomendable**, y que ante todo, deberemos continuar adoptando las medidas preventivas habituales previstas por las autoridades sanitarias para reducir la transmisión, con independencia de si estamos inmunizados o no.

Para aquellas personas que decidan vacunarse, hace necesario que las empresas establezcan políticas y prácticas de respaldo, para que los empleadores puedan ayudar a incrementar la aceptación de la vacuna entre la población trabajadora. Aunque el suministro de vacunas contra el COVID-19 actualmente es limitado y gestionado por los Servicios Públicos de Salud, debemos compartir mensajes claros y precisos, para promover la confianza en la decisión de vacunarse, e involucrar a la plantilla en **negociar medidas que aborden las posibles barreras para la vacunación**.

Actualmente en el caso que nos citen, y no nos den opción a escoger, **podríamos defender el hecho de que el tiempo destinado para ello tenga que ser compensado**; no obstante, hay que tener claro que **no existe aún regulación al respecto, en estos momentos, solo a través de acuerdo con la empresa**, la asistencia para vacunarse podría ser considerado como permiso retribuido.

Asimismo, hoy por hoy, **no podemos “exigir”** que sea considerado como retribuido al no existir regulación legal o convencional, pero sí podemos contar con argumentos para defender que así sea en determinados supuestos, **al tratarse de una cuestión de salud pública y por tanto, un deber de carácter inexcusable, que repercute directamente en el ámbito laboral**.

Debemos recordar que **una mayor confianza en las vacunas dentro del entorno laboral hará que más personas se vacunen**, lo que a su vez provocará una disminución en los casos de COVID-19 y en las hospitalizaciones y muertes a causa de la enfermedad.

Medidas tales como:

- Permitir que los empleados y empleadas se vacunen durante el horario laboral o accedan a una licencia remunerada para vacunarse.
- Publicar artículos en las comunicaciones de la compañía (p. ej., boletines informativos, intranets, correos electrónicos, portales) acerca de la importancia de la vacunación contra el COVID-19, además de cómo y dónde solicitar cita para vacunarse.
- Ofrecer opciones flexibles de licencia por enfermedad sin sanciones (p. ej., licencias por enfermedad remuneradas) para los empleados que presenten signos y síntomas tras la vacunación y cuenten con informe médico.
- Permitir que todas las personas que trabajan en el lugar de trabajo puedan acceder fácilmente a la vacunación, independientemente de su estado como contratista o empleado temporal.



Hay que destacar que la vacunación frente a la Covid-19, constituye actualmente la acción más importante para superar a medio y largo plazo la actual pandemia, conjuntamente con el mantenimiento de las medidas preventivas establecidas por el Ministerio de Sanidad, por ello las empresas en su deber de responsabilidad social corporativa deben promover y aplicar las medidas de control que sobre sus trabajadores y trabajadoras han incidido los efectos de esta pandemia.

Desde CCOO consideramos que, en el deber de promoción de las medidas, entre las que se encuentra **facilitar que los trabajadores/as puedan acudir a vacunarse sin que ello suponga un menoscabo, agravio o renuncia a la misma.**

El criterio establecido por la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, nos indica que **la finalización del Estado de Alarma el pasado 9 de Mayo, no ha supuesto la finalización o extinción ni de las obligaciones de las empresas de cumplir con las medidas sanitarias establecidas** ni tampoco ha supuesto la extinción de la habilitación temporal de la ITSS para vigilar el cumplimiento.

**Los Planes de contingencia frente a la Covid-19 disponibles en todas las empresas y consensuado con la representación legal de los trabajadores/as, como documento dinámico debe contemplar e incorporar el desarrollo del plan de vacunación. En caso que no sea así, se deberá proponer su inclusión y negociación.**

Por último recordar la especificación para los sectores sanitarios y sociosanitarios, para ellos deben poner a disposición de trabajadores y trabajadoras las vacunas frente a la COVID-19, por lo que si el Servicio Canario de Salud es el organismo que las aplica y coincide en horario laboral, no cabe descontar estas horas de la jornada laboral, ya que es una obligación empresarial, aunque sea de aplicación por la sanidad pública.