

Vacunación COVID-19 en el ámbito laboral

El objetivo de la estrategia de vacunación es disminuir la gravedad y la mortalidad de la COVID-19, protegiendo de forma prioritaria a aquellos grupos con mayor vulnerabilidad. La reducción de la incidencia de la enfermedad disminuirá el

impacto de la pandemia sobre el sistema asistencial y la economía.

El día 27 de diciembre de 2020 comenzó simultáneamente la vacunación en todas las CCAA a los grupos priorizados.



¿Es gratuita?

Sí. Las vacunas y la vacunación son gratuitas para toda la ciudadanía.



¿Puedo infectarme de COVID-19 por la vacuna?

No. Las vacunas contempladas en la estrategia de vacunación no contienen virus vivos atenuados derivados del SARS-CoV-2 ni material genético del mismo y, por lo tanto, las personas que las reciban no se infectarán debido a la vacuna.

Aunque, como ciudadano, vacunarme sea voluntario, ¿podrían imponérmelo en el trabajo?

La vacunación es voluntaria en España y, en principio, nadie puede ser obligado, si bien alguna de las medidas especiales en materia de salud pública podría llegar a permitir su imposición en casos excepcionales, eso sí, previa autorización judicial, según la Ley Orgánica 3/1986 de medidas especiales en materia de salud pública, entre otras normas.

En cuanto a la Ley de PRL, es cierto que obliga a las empresas a proteger a sus empleados frente a riesgos durante el desempeño de sus funciones, y deberán asimismo vigilar con periodicidad la salud de sus trabajadores y trabajadoras. No obstante, ello no implica que sea obligatorio suministrar tratamientos sanitarios preventivos como puede ser una vacuna, ya que la protección de la salud es un derecho de los trabajadores, no algo que se deba imponer. Las empresas solo estarán obligadas a poner a disposición de los trabajadores afectados las vacunas y proporcionarles información de sus pros y contras en el caso de que exista un riesgo de exposición a agentes biológicos.

¿Tengo que mantener las medidas no farmacológicas de protección por COVID-19?

Sí. Las vacunas necesitan un tiempo tras su administración para que el organismo desarrolle la protección frente al virus. Además, ninguna vacuna es 100% eficaz, es decir, que algunas personas pueden no generar una respuesta inmune protectora frente a la enfermedad a pesar de ser vacunadas.

Es importante seguir manteniendo las medidas no farmacológicas de protección individual: Mascarilla, lavado de manos, distancia interpersonal, limitar el número de personas con las que nos relacionamos, elegir siempre que se pueda aire libre o espacios bien ventilados, quedarse en casa si se tienen síntomas, se está esperando el resultado de una prueba diagnóstica o se ha tenido contacto con alguna persona con COVID-19.

Vacunación COVID-19 en el ámbito laboral



Si no me vacuno, ¿podrían despedirme?

Teniendo en cuenta que, la vacunación no es obligatoria ni siquiera en el ámbito laboral, **no es posible que una empresa despidiera a un trabajador por no vacunarse**, ni tampoco sancionarlo por este motivo.

De esta manera, un **despido por no vacunarse sería improcedente o incluso nulo**, ya que podría implicar la vulneración de derechos fundamentales.

¿Es legal que me pregunten en una entrevista de trabajo si estoy vacunado contra la COVID-19?

Nuestra Constitución Española incluye el derecho a no ser discriminados por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Si nos preguntan por la vacunación en una entrevista de trabajo, este es un dato perso-

nal de salud, el cual no tenemos obligación de revelar.

De ser así, se estaría incurriendo en una **práctica discriminatoria, además de ilegal**. Lo que es más: se trata de una infracción **muy grave** solicitar datos personales o establecer condiciones discriminatorias en un proceso de selección, según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 16.1c.

En caso de encontrarnos en esta situación, es posible denunciar estas conductas ante la Inspección de Trabajo.

¿Tengo permiso retribuido para vacunarme?

Por norma general no hay permiso retribuido para ponerse la vacuna contra el COVID-19.

Los permisos retribuidos comunes para todos los trabajadores son los indicados en el art.37 ET, pero no hay permiso retribuido para ir a vacunarse ni para ir al médico.

Es cierto que existe permiso retribuido por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal". Pero no vale para este caso porque estos deberes son solo aquellos cuyo incumplimiento implica responsabilidad civil, penal o administrativa. Si la vacuna fuera obligatoria, entonces sí que sería aplicable este permiso.

Muchos convenios colectivos amplían los permisos comunes del ET. Algunos convenios sí que incluyen el permiso retribuido para consulta médica.

El tiempo de vacunación tampoco puede considerarse como retribuido por ser una supuesta obligación de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, porque esas obligaciones solo hacen referencia a "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo". Así, el personal sanitario en contacto habitual con enfermos de COVID-19 sí que podría considerarse afectado por esta obligación.



Vacunación COVID-19 en el ámbito laboral

Si tras suministrarme la vacuna, los efectos secundarios me impiden trabajar ¿puede considerarse baja por accidente de trabajo?

Si una persona trabajadora da positivo o debe permanecer en aislamiento por el coronavirus, dicha situación se considera asimilada a accidente de trabajo exclusivamente para la prestación económica de IT.

En cambio, una baja por los efectos secundarios ocasionados por la vacuna del coronavirus, no tendrá la misma consideración y será una baja por contingencias comunes ordinaria.

Diferencias:

1

IT POR CC ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO

- Prestación 75% de la BR desde el día siguiente al de la baja.
- Empresa solo asume el sueldo del día de la baja.



2

IT POR CC ORDINARIA,

- Prestación: 60% desde el cuarto hasta el vigésimo día, y del 75% a partir del vigesimoprimerero.
- empresa asume el coste desde el cuarto hasta el decimoquinto día de la prestación.



Explicación:

En el primer caso (si la IT se asimila a accidente de trabajo), la prestación es de un 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja. En estos casos su empresa no debe hacerse cargo de la prestación, aunque sí asume el sueldo del día de la baja. Eso sí: al no ser un accidente (sino una situación asimilada), no procede abonar ningún complemento al que su empresa pueda estar obligada (aunque su convenio obligue a complementar la prestación de accidente).

En el segundo caso (en una IT ordinaria), la prestación es inferior para los afectados. Se abona a razón del 60% desde el cuarto hasta el vigésimo día, y del 75% a partir del vigesimoprimerero. Ahora bien, en este caso su empresa asume el coste desde el cuarto hasta el decimoquinto día de la prestación.]

Puedes encontrar información aquí:

- <https://www.euskadi.eus/vacuna-frente-a-la-covid-19/web01-a3txerto/es/>
- <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/vacunaciones/covid19/vacunasCovid19.htm>
- <http://ugteuskadi.net/coronavirus/>