



## **Nota informativa de la CES sobre los planes de vacunación obligatoria COVID-19**

Cada vez se habla más de la vacunación obligatoria en el lugar de trabajo. Estos planes se están aplicando o debatiendo en Europa para el sector público, dentro del sector sanitario, pero también para el sector privado. En algunos Estados miembros también se han establecido otras iniciativas similares, como acabar con las compensaciones para los empleados no vacunados que deben cumplir la cuarentena obligatoria.

Estas iniciativas plantean varias cuestiones, por ejemplo, de salud y seguridad en el trabajo, derecho laboral, privacidad y derechos fundamentales. Pero también nos plantean un reto como sindicatos.

Con esta nota informativa COVID-19, la CES pretende ofrecer una recopilación de datos procedentes de sus miembros afiliados para facilitar una mejor comprensión de los diferentes enfoques adoptados en la UE. También servirá de base para un próximo debate de la CES para la formulación de una respuesta sindical.

Se han recibido contribuciones de Austria, Bélgica, Croacia, República Checa, Finlandia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Países Bajos, Turquía y Reino Unido. Esta versión de la nota informativa incluye información sobre las últimas novedades en Polonia y Eslovenia.

Esta recopilación responde a las preguntas sobre si se han establecido sistemas de vacunación obligatoria en toda la UE y, en caso afirmativo, si se aplican a sectores específicos y si han sido negociados por los interlocutores sociales. Este documento también pretende hacer un balance de las posiciones de las diferentes organizaciones sobre esta cuestión.

Como se muestra en detalle en la recopilación, casi ninguna confederación sindical se ha pronunciado a favor de la vacunación obligatoria. Prácticamente todos los consultados abogan por planes de vacunación voluntaria y participan en campañas para animar a los trabajadores y a toda la población a vacunarse. Muchos miembros de la CES han expresado su preocupación contra los planes de vacunación obligatoria para los trabajadores, en particular en lo que respecta a los posibles despidos y las prácticas discriminatorias y sobre la base del respeto de los derechos fundamentales.

En los países en los que se han implantado planes de vacunación obligatoria, algunos consultados han expresado su preocupación por el hecho de que se haya pasado por alto a los sindicatos a la hora de establecer estas medidas. Existe un fuerte llamamiento para que se respete el diálogo social en el debate sobre los planes de vacunación y sobre cualquier medida laboral relacionada con la condición de vacunación. Algunas confederaciones sindicales han comenzado a reflexionar sobre las implicaciones de los planes de vacunación contra el COVID-19 cuando se trata de la obligación de los empleadores de prever la prevención de los riesgos laborales en el



lugar de trabajo, así como la interrelación entre, entre otras cosas, el derecho fundamental a la integridad de la persona y el derecho a la atención sanitaria preventiva.

Teniendo en cuenta el gran interés que suscita este tema, la CES seguirá trabajando en él con sus organizaciones miembros.

A nivel europeo, el Comité Sindical Europeo de la Educación también está recopilando información de sus organizaciones miembros, ya que los trabajadores del sector educativo de toda Europa están denunciando cada vez más su preocupación por los debates en curso en los gobiernos nacionales para hacer que la vacunación sea obligatoria para sus trabajadores. En los meses anteriores, el CSEE ha defendido que se dé prioridad a los profesores en las campañas nacionales de vacunación, salvaguardando al mismo tiempo la libertad de elección individual de los profesores de vacunarse o no. Ante los crecientes intentos de los gobiernos de imponer las vacunas COVID-19, el CSEE ha tomado la decisión de que la vacunación de los profesores y del personal educativo debe seguir siendo voluntaria y que cualquier amenaza a las condiciones de trabajo y a los salarios del personal educativo no vacunado es inaceptable. El CSEE apoya además que cualquier decisión adoptada a nivel nacional debe ser negociada y acordada con los interlocutores sociales, teniendo en cuenta el contexto nacional. Esto también se recoge en las recomendaciones de la OIT, que establecen que los interlocutores sociales deben participar en cualquier debate sobre si la vacunación obligatoria es el medio necesario y adecuado para proteger y garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. En la recopilación por países que se presenta a continuación se incluyen algunos avances a nivel nacional en este sector.

La FSESP realizó una encuesta desde el 26 de septiembre de 2021, recogiendo información sobre la existencia de planes de vacunación obligatoria a nivel nacional, la posición de sus organizaciones afiliadas y las consecuencias para los trabajadores que rechazan la vacunación. El informe aborda la situación en diversos sectores públicos, como la administración gubernamental, las agencias tributarias, el sector penitenciario, la energía, la química, los servicios públicos, la construcción y el suministro de agua y la atención de los servicios sociales privados.

En cuanto a la posición de las organizaciones afiliadas a la FSESP que contribuyeron a la encuesta, 8 sindicatos manifestaron explícitamente estar en contra de la vacunación obligatoria, entre ellos la división del sector sanitario del sindicato GÖD, de Austria, la CNE, de Bélgica, la USLGPSEA, de Armenia y la FNME CGT, de Francia. Vårdförbundet, en Suecia, y UGT - servicios públicos, en España, expresaron que dicha legislación iría en contra de las respectivas leyes fundamentales. Ver.di y DGB, en Alemania, se posicionan en contra de "cualquier vacunación obligatoria en cualquier sector". Sin embargo, todos estos sindicatos recomiendan, fomentan y algunos hacen campaña a favor de la vacunación. F CIW PODKREPA, de Bulgaria, el Sindicato de Empleados de la Salud y la Asistencia Social de Serbia y GPA, Vida y Younion, de Austria, aún no se han posicionado en contra de la vacunación obligatoria. KSS PERGAM, en Eslovenia, no ha empezado a promover la vacunación. En Italia,



UIL, CGIL y CISL indicaron que no se opondrían a una ley nacional o a una regulación gubernamental.

En cuanto a las consecuencias para los trabajadores que rechazan la vacunación, la FSESP informó de diferentes medidas, que van desde la realización de pruebas a costa del trabajador y con una frecuencia que depende del tipo de prueba, las represalias para los trabajadores que no respetan la normativa, hasta la posibilidad de despidos.

Una nota de advertencia: esta nota informativa recoge una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por lo tanto, pedimos a las afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con la vacunación COVID 19 que se hayan introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.

### **Austria**

En Austria no existe una vacunación obligatoria general para los empleados. Sin embargo, algunos empleadores han impuesto la vacunación obligatoria contra el COVID-19 para los nuevos empleados, por ejemplo, en el sector educativo y en el sanitario. En estos casos, la vacunación es una condición previa para conseguir el trabajo. Asimismo, los trabajadores desempleados no vacunados que rechacen un puesto de trabajo por requerir la vacunación, pueden ver suspendidas sus prestaciones durante un máximo de seis semanas. Esta condición no se aplica a las personas que no pueden vacunarse, y la decisión de suspender las prestaciones se tomará caso por caso.

En principio, la ÖGB aboga por la vacunación de una elevada proporción de la población, pero considera que el acceso voluntario a la vacunación es la forma más eficaz de alcanzar este objetivo.

### **Bélgica**

Los Ministerios Federales de Empleo y Sanidad solicitaron la opinión de los interlocutores sociales sobre la posibilidad de una vacunación obligatoria y de eventuales sanciones. Se pidió la opinión de los interlocutores sociales en el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) y en el Consejo Superior de Prevención y Protección en el Trabajo (CSPT). Debido a la complejidad del tema, los interlocutores sociales trabajaron en dos fases. En la primera fase (una carta conjunta fechada el 13 de septiembre de 2021), los interlocutores sociales del CNT y del Consejo Superior se limitaron a plantear una serie de preguntas, reservas y preocupaciones sobre los objetivos, las condiciones y las modalidades de esta medida. En la segunda fase, los interlocutores sociales del CNT, a los que se unieron los miembros del Consejo Superior, emitieron una opinión dividida en la que los sindicatos tampoco estaban en la misma línea.

En el momento de la publicación de esta nota informativa están trabajando en la posibilidad de un plan de vacunación obligatoria para los trabajadores sanitarios. La



cuestión de qué abarca todo esto aún debe aclararse. Es seguro que afectará a los hospitales, los centros de atención residencial y la atención a las personas discapacitadas, aunque también podría ser más amplio.

Todos los sindicatos consideraron unánimemente que es importante garantizar un empleo alternativo en el sector en cualquier caso (en caso de rechazo de la vacunación) y se opusieron conjuntamente a sanciones como el despido y la suspensión del convenio laboral individual. Los trabajadores del sector sanitario también deberían disponer de tiempo suficiente para cumplir con la vacunación obligatoria, según el sindicato belga. Y durante este periodo de transición, quieren que los empleados tengan acceso a la información adecuada, así como a un apoyo individual (psicosocial).

La FGTB ha manifestado su oposición a esta obligación por considerar que sólo se dirige a un sector. La Confederación afirma que dicha obligación no es proporcionada al objetivo que se persigue y que daría lugar a una distinción injustificable entre los trabajadores, además de estigmatizarlos.

Según la Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV/CSC), la determinación de los sectores para una vacunación obligatoria debería hacerse sobre la base de análisis de riesgo sectoriales. Y las consecuencias de un rechazo deberían ser objeto de un diálogo social a nivel sectorial. El cuidado de los niños, por ejemplo, debería quedar excluido de esta obligación. La razón es el limitado alcance del peligro de transmisión del virus. Según los representantes de los empleadores, este sector debe entenderse de la forma más amplia posible, incluyendo también todos los servicios logísticos y de apoyo que lo rodean. ACV no está de acuerdo y subraya su oposición a una obligación general de vacunación y la necesidad de examinar la cobertura real de vacunación sector por sector y el riesgo de transmisión del virus.

Los representantes de los empleadores, por el contrario, querían que se introdujera la vacunación obligatoria lo antes posible, con posibles sanciones para los que se negaran (excepto en caso de contraindicaciones). Sin embargo, todos los interlocutores sociales lograron encontrar un consenso sobre la importancia de la campaña de sensibilización sobre la vacunación (aumentar la comprensión del público sobre los beneficios de las vacunas). Además, nadie dudó de la importancia de una base jurídica adecuada y un periodo transitorio razonable.

Por otra parte, otra federación de empleadores ha expresado su intención de implantar la obligación general de vacunarse. Este es el caso del sector industrial del metal y de la industria tecnológica. Según esta propuesta, los trabajadores no vacunados no podrían entrar en el lugar de trabajo y no cobrarían mientras no presenten su tarjeta "covid-safe". Estas propuestas aún no se han debatido entre los interlocutores sociales.

Para los médicos de salud laboral también existe una herramienta que proporciona la tasa de vacunación del personal de una empresa, de forma anónima, en empresas con más de 50 empleados. Esta herramienta tiene como objetivo proporcionar

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE PLANES DE VACUNACIÓN OBLIGATORIA

11 FEBRERO 2022



información sobre el porcentaje de empleados vacunados con el fin de informar y sensibilizar a los empleados, si es necesario, para que se sigan vacunando.

A nivel de empresa, Swiss Airlines tiene la intención de despedir al personal de vuelo que no se vacune contra el coronavirus. La aerolínea hizo obligatoria la vacunación para los pilotos y la tripulación de cabina en agosto y estableció el 1 de diciembre como fecha límite para que todos los trabajadores se vacunaran. Esta medida se aplica a todos los vuelos operados por la aerolínea. Sin embargo, las intenciones de Swiss Airlines no tienen base legal en Bélgica.

Se han denunciado problemas de estudiantes que no han recibido un periodo de prácticas o de aprendizaje en función del estado de vacunación.

El 8 de diciembre, el recientemente creado Instituto Federal de Derechos Humanos de Bélgica publicó un dictamen no vinculante sobre la compatibilidad de la vacunación obligatoria y las normas de derechos humanos. Según el Instituto, los ciudadanos vacunados contribuyen a proteger el derecho a la vida y a la salud del conjunto de la sociedad. Por ello, la vacunación obligatoria no viola los derechos humanos. Sin embargo, el Instituto advierte que las sanciones deben seguir siendo proporcionadas.

### **Bulgaria**

En Bulgaria no existe una vacunación obligatoria general para los empleados.

A nivel sectorial, los empleadores de los centros asistenciales, los centros oncológicos integrales, los centros de diálisis, los hospicios y las residencias de ancianos deberán organizar el proceso de trabajo permitiendo que sólo trabajen los empleados con documentos válidos de vacunación, de examen previo al tratamiento o de PCR, o de prueba rápida de antígenos.

Este requisito se está estudiando para los profesores y los funcionarios.

El acceso a una serie de actividades e instalaciones públicas también se consigue presentando un certificado de vacunación, enfermedad, prueba rápida de antígenos o PCR.

CITUB defiende la posición de que se debe vacunar a la mayor parte posible de la población, pero que debe hacerse de forma voluntaria.

### **Croacia**

Croacia ha introducido la obligatoriedad de los certificados COVID para dos sectores: la asistencia sanitaria y la asistencia social. Esta obligación no impone la vacunación obligatoria, sino la posesión de un certificado COVID (es decir, una prueba de vacunación, una prueba de recuperación del COVID-19 o una prueba de PCR negativa). Los que no tengan el certificado tendrán que someterse a las pruebas dos veces por semana. Las pruebas serán gratuitas durante el primer mes de la introducción del plan, y después el coste tendrá que ser pagado por los trabajadores.



## **OBSERVATORIO COVID-19**

### **NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE PLANES DE VACUNACIÓN OBLIGATORIA**

**11 FEBRERO 2022**

El plan no se ha introducido como resultado de las negociaciones del diálogo social. El sindicato de asistencia sanitaria y social de Croacia (SSZSSH), afiliado a UATUC, ha solicitado reuniones con el Gobierno y los ministerios competentes, y la cuestión ha sido objeto de discusión dentro de un debate más amplio a nivel tripartito sobre la vacunación obligatoria, y no dentro de un procedimiento formal de diálogo social. El sindicato ha solicitado que la decisión sobre el plan de vacunación obligatoria para el personal se aborde adecuadamente a través del diálogo social formal.

El gobierno croata también ha decidido no ampliar los planes de mantenimiento del empleo para los trabajadores no vacunados [lo mismo ocurre respecto a la (no) posesión de certificados COVID]. Más concretamente, se concederán subvenciones a todos los trabajadores de las empresas en las que el 70% de los trabajadores dispongan de certificados COVID; aquellas en las que menos del 70% estén en posesión de estos certificados recibirán la subvención proporcional a la parte de trabajadores con certificados COVID del total de trabajadores de la empresa. Esta decisión ya está en vigor desde julio de 2021.

La cuestión de la vacunación y los certificados COVID fue un tema de la reunión a nivel tripartito (Ministerio de Trabajo, confederaciones sindicales representativas, incluida UATUC, y la asociación de empleadores) celebrada a principios de septiembre a iniciativa de los empleadores, para debatir la cuestión del (no) rechazo de las pruebas (si un trabajador no tiene certificado COVID), así como la cuestión de los costes de la emisión de certificados COVID para los viajes de negocios y si los trabajadores pueden rechazar las pruebas, como uno de los problemas que se plantean en la práctica. Los empleadores, en concreto, quieren trasladar unilateralmente (mediante reglamentos o decisiones del empleador) los costes de las pruebas a los trabajadores. La posición de los interlocutores sociales, por el momento, es que el Ministerio no elaborará un dictamen sobre las medidas adoptadas en caso de que los trabajadores se nieguen a someterse a las pruebas para obtener el certificado COVID para los viajes de negocios, ya que esto afecta a otras cuestiones que quedan fuera del ámbito de competencia del Ministerio, y los tribunales decidirían caso por caso. Las confederaciones sindicales y el Ministerio coincidieron en que la cuestión debería resolverse a nivel bipartito, por ejemplo, mediante convenios colectivos, especialmente porque la cuestión de los costes de los viajes de negocios no está regulada por la ley.

Si bien UATUC apoya los esfuerzos de vacunación más amplios, tampoco ha adoptado una posición oficial sobre la cuestión de los planes de vacunación obligatoria - certificados COVID. SSZSSH - UATUC, el sindicato de la asistencia sanitaria y social, aún no ha tomado una decisión oficial sobre la cuestión, sin embargo la posición es que hasta que una ley estipule lo contrario, todos los trabajadores deben ser tratados por igual, incluidos los trabajadores de la asistencia sanitaria y social, de manera que la vacunación se regule como un derecho y no como una obligación, por lo que se oponen a la vacunación obligatoria.



UATUC y NHS se han opuesto a la introducción de criterios adicionales para la concesión de subvenciones para la conservación de puestos de trabajo, basados en el porcentaje de trabajadores vacunados, es decir, la posesión del certificado COVID.

### **República Checa**

Hasta ahora no hay ninguna legislación en la República Checa que haga posible los planes de vacunación obligatoria, y tampoco está previsto en un futuro próximo (especialmente no uno que sea aplicable a la población en general). Sin embargo, la situación podría cambiar rápidamente con el estallido de la nueva ola epidémica.

Los planes de vacunación en la República Checa se basan hasta ahora en decisiones personales voluntarias. El diálogo social en el ámbito empresarial se ha centrado sobre todo en los planes de vacunación voluntaria basados en que los empleados vacunados reciban prestaciones. A nivel tripartito, el Gobierno de la República Checa ha tenido hasta ahora bastante éxito a la hora de comunicar sus intenciones y medidas para contrarrestar la epidemia.

La República Checa ha celebrado recientemente elecciones parlamentarias generales y está en proceso la formación del nuevo ejecutivo checo.

ČMKOS opta por planes de vacunación voluntaria como los que están actualmente en vigor. Sin embargo, en caso de que la situación epidémica siga deteriorándose, ČMKOS no se opondría a la vacunación obligatoria en circunstancias específicas y bajo condiciones muy concretas, por ejemplo en los sectores sanitario y social o en las infraestructuras críticas con la posibilidad de rechazo por motivos de salud, religión, conciencia y similares.

### **Dinamarca**

El gobierno ha introducido una nueva ley que implementa el acuerdo tripartito alcanzado el 12 de noviembre de 2021 y que otorga a los empleadores el derecho a exigir a los empleados que presenten un "pasaporte COVID" válido. Los empleadores también podrán exigir a los empleados que se sometan a la prueba del COVID-19 y que comuniquen los resultados de la misma lo antes posible. El empleador podrá imponer sanciones relacionadas con el empleo a los empleados si no cumplen los requisitos legales.

### **Finlandia**

No se han establecido planes generales de vacunación obligatoria, pero según la Ley de Enfermedades Infecciosas (no el código laboral), los planes de vacunación son obligatorios en el sector sanitario. Esta ley entró en vigor antes del estallido de COVID y, en el momento de su debate, los sindicatos participaron en una audiencia en la que expresaron su oposición a la vacunación obligatoria, pero el Ministerio de Sanidad de todos modos aprobó la ley, que posteriormente fue adoptada en el Parlamento.



Las tres confederaciones finlandesas creen que la vacunación debe ser voluntaria. Sin embargo, han asumido un papel activo en el apoyo y la promoción de la vacunación, tanto para el público en general como para grupos profesionales específicos (y especialmente en el sector sanitario), así como en la importancia de observar las medidas de protección y prevención recomendadas, tanto para los que están vacunados como para los que no. Las centrales sindicales afirman que la vacunación es una medida invasiva y puede incluir efectos secundarios o riesgos para determinadas personas (por ejemplo, debido a su estado de salud previo). Por este motivo, deben respetarse tanto la privacidad como la libertad de elección. Una excepción en este principio ahora supondría un ejemplo sin precedentes e indeseable para otras posibles situaciones en el futuro.

Ante el aumento de los casos de infección debido a la propagación de la variante Omicron, el Parlamento finlandés aprobó el 28 de diciembre una cláusula temporal para el año 2022, que obliga a los empleadores finlandeses del sector de la asistencia sanitaria y los servicios sociales. Estos empleadores deben asegurarse de que su personal que trabaja con pacientes vulnerables o de edad avanzada tiene la protección de la vacuna contra el COVID. El empleador debe buscar tareas sin contacto con pacientes vulnerables si el trabajador se niega a vacunarse, pero si no se dispone de tales tareas el empleador puede dejar de ofrecer el empleo sin ninguna compensación ni seguridad social. El despido no está permitido. Sólo los trabajadores con un problema de salud personal diagnosticado que les impida vacunarse tienen la opción de seguir trabajando mostrando un test COVID negativo cada 72 horas.

Los sindicatos no se han opuesto a esta legislación. Ha habido algunas manifestaciones antivacunas organizadas por grupos de particulares.

El gobierno además ha convocado un grupo de trabajo para preparar un "pasaporte COVID" general para la vida laboral. Debería estar listo para febrero. Los sindicatos finlandeses participan activamente en este grupo de trabajo.

## **Francia**

Tras una propuesta legal bastante radical, el texto final revisado por el Consejo Constitucional no menciona el despido.

El Consejo Constitucional ha modificado una primera propuesta legal bastante radical en la que los trabajadores podían ser despedidos si se negaban a vacunarse. La nueva versión estipula que si los trabajadores de los sectores o centros de trabajo identificados en los que la vacunación se considera obligatoria se niegan a vacunarse, los empleadores pueden suspender el contrato de trabajo y la remuneración, pero no despedir al trabajador. En el plazo de 3 días desde la comunicación del trabajador sobre su negativa a vacunarse, los empleadores tienen que consultar con el trabajador en cuestión para encontrar una alternativa (dentro de la empresa).



## Alemania

El 22 de septiembre, los Ministros de Sanidad del Estado Federal y de los 16 Länder decidieron el fin de la compensación salarial para los empleados que no hayan sido vacunados contra el COVID-19 y que deban someterse a la cuarentena. La compensación se seguirá concediendo a las personas para las que no haya habido ninguna recomendación pública de vacunación contra el COVID-19 en un periodo de hasta ocho semanas antes de la orden de suspensión o la prohibición de actividades. Lo mismo ocurre si se confirma una contraindicación médica a la vacunación contra el COVID-19 mediante una prueba médica.

No existe ninguna obligación legal de vacunarse contra el Sars-CoV-2, ni siquiera para determinados grupos profesionales. Tampoco se espera actualmente que se introduzca tal obligación. En principio, el empleador no puede exigir que los empleados se vacunen.

Como no existe la obligación de vacunarse, el empleador no puede tomar medidas contra quienes no se han vacunado o no tienen intención de hacerlo. Por lo tanto, el empleador sigue estando obligado, en virtud del contrato de trabajo, a emplear, independientemente del estado de vacunación. Tampoco debe haber discriminación en la relación laboral por razón del estado de vacunación.

En contraposición, en algunos estados federados (por ejemplo, Hamburgo y Baden-Württemberg) existen ordenanzas legales que permiten a los establecimientos introducir la llamada "opción 2G", que asigna algunas funciones públicas exclusivamente a personas vacunadas y recuperadas. Los empleados que trabajan con el público o con los clientes también deben acogerse a la "opción 2G", según la normativa de los Länder. Los efectos de estos modelos en las relaciones laborales deben evaluarse de forma muy crítica, pero una clasificación jurídica sólo es posible considerando todos los aspectos del caso individual, por lo que se recomienda el asesoramiento jurídico.

Por el momento no se ha producido un verdadero debate sobre los planes de vacunación obligatoria, ya que todos los políticos estaban en contra hasta ahora. La DGB apoyó esta posición. La vacunación no es un instrumento de seguridad y salud laboral y no puede sustituirla. La seguridad y la salud ocupacional deben garantizar la seguridad y la salud en el trabajo independientemente del estado de vacunación de los trabajadores.

La DGB también apoya las campañas para conseguir que más personas se vacunen voluntariamente, ya que es más eficaz promover la vacunación que seguir aumentando la presión sobre los que no están vacunados. Durante meses, la DGB y sus sindicatos miembros han desempeñado un papel activo para acelerar el ritmo de la vacunación en Alemania y han hecho un llamamiento a los empleadores para que promuevan la vacunación y la hagan posible durante las horas de trabajo.

No obstante, como muestra el ejemplo de Hamburgo, hay algunos intentos de implantar una vacunación obligatoria indirecta. La DGB ha adoptado una postura



crítica al respecto. Además, la DGB está en contra de poner fin a las indemnizaciones para los trabajadores no vacunados que deben cumplir la cuarentena obligatoria.

Se ha establecido un plan de vacunación obligatoria para los trabajadores del sector sanitario y asistencial desde el 15 de marzo de 2022. A partir de esa fecha, las personas que trabajen de forma remunerada o voluntaria en empresas o instituciones como hospitales, centros sanitarios, consultas médicas o dentales, servicios de rescate, instituciones de salud pública o atención a personas mayores o discapacitadas (tanto en centros de hospitalización como ambulatorios) tendrán que demostrar que están vacunados o que se han recuperado. La ley que establece el plan no fue el resultado de un diálogo social y se introdujo para proteger a grupos muy vulnerables. Será derogada de nuevo el 1 de enero de 2023.

La DGB ha criticado la aplicación de la vacunación obligatoria para determinados grupos de trabajadores. La ley no protege eficazmente a los grupos vulnerables, ya que sus contactos no pueden limitarse a los trabajadores de los sectores mencionados. Por el contrario, reduce erróneamente la responsabilidad de proteger a las personas vulnerables a las personas que trabajan en determinadas instituciones. La mejor protección se logrará si se reduce significativamente el número total de infecciones en toda la población y luego se mantiene constantemente bajo, ya que de este modo el riesgo de infecciones y contagios tanto para las personas vulnerables como para las personas en contacto con personas vulnerables se mantendrá bajo. Por lo tanto, la DGB reclama que todas las personas del conjunto de la población que puedan ser vacunadas también lo sean. Además de una fuerte campaña de vacunación mejorada, la introducción de un plan general de vacunación obligatoria podría contribuir a este propósito.

## **Hungría**

La vacunación ha sido declarada obligatoria en la sanidad por ley. Si los trabajadores se negaban a vacunarse hasta la fecha indicada, eran despedidos en virtud de la normativa. No hubo negociaciones de diálogo social a este respecto.

El SZEFE adoptó una resolución de clausura en su congreso del 15 de mayo, en la que se recomendaba a todos los trabajadores que se vacunaran voluntariamente y que llevaran las mascarillas donde fuera obligatorio por la normativa local (disponible en: <https://szef.hu/index.php/hirek/3884-a-szakszervezetek-egyuttmukodesi-foruma-2021-majus-15-en-megtartott-xx-kongresszusanak-kongresszusi-zaronyilatkozata>). Este llamamiento se complementó con la exigencia de restablecer y reforzar el diálogo social, ya que esta cuestión y otras similares deben debatirse con los interlocutores sociales.

## **Italia**

En Italia se han establecido planes de vacunación obligatoria para la prevención de la infección por el SARS-CoV-2 para: los profesionales de la salud y los trabajadores



sanitarios que desarrollan su actividad en centros sanitarios, sociales y asistenciales públicos y privados, farmacias, parafarmacias y consultas profesionales; y los trabajadores empleados en centros residenciales, sociales y médicos. Éstos están obligados a someterse a la vacunación gratuita.

Siempre que sea posible, el empleador deberá asignar al trabajador no vacunado a tareas que no impliquen riesgo de propagación de la infección (incluso inferiores en la escala profesional a las realizadas anteriormente). Cuando no sea posible asignar al trabajador a tareas diferentes, no se le abonará ningún salario ni ninguna otra remuneración durante el período de suspensión. La suspensión se mantendrá hasta que se realice la vacunación obligatoria o, en caso de no haberla, hasta que se complete el plan nacional de vacunación y, en cualquier caso, no más tarde del 31 de diciembre de 2021.

El requisito de vacunación obligatoria no se aplica a las personas que están exentas de ser vacunadas sobre la base de un certificado médico apropiado.

No se ha consultado a los interlocutores sociales sobre las medidas mencionadas relativas a la vacunación.

En Italia, además del requisito de vacunación obligatoria para los trabajadores de los sectores descritos anteriormente, existe el requisito del *Pase Verde*, que certifica una de las siguientes condiciones:

- Vacunación completa contra el SARS-CoV-2 al final del ciclo prescrito.
- Recuperación del COVID-19, con cese simultáneo del aislamiento prescrito tras la infección por el SARS-CoV-2, de acuerdo con los criterios establecidos en las circulares del Ministerio de Sanidad.
- Prueba de antígenos rápida o molecular negativa para el SARS-CoV-2 (la prueba molecular hace que el *pase verde* sea válido durante 72 horas, mientras que la prueba de antígenos rápida es válida durante 48 horas).

Un decreto aprobado el 21 de septiembre y actualmente conocido como "*Súper Pase Verde*", estableció que el *Pase Verde* será obligatorio a partir del 15 de octubre de 2021 para todos los trabajadores, tanto públicos como privados, autónomos, despachos profesionales, abogados, agentes comerciales, trabajadores domésticos, cuidadores, taxistas, autónomos y, en general, todos los sujetos que desarrollen su actividad laboral, formativa o voluntaria en el centro de trabajo por cualquier motivo.

Los trabajadores públicos y privados no podrán acceder al centro de trabajo si no presentan el *Pase Verde*. En ausencia del *Pase Verde*, tanto los trabajadores públicos como los privados serán considerados ausentes injustificados, desde el primer día. Existe un régimen especial para los trabajadores de empresas privadas de hasta 15 trabajadores en el que, en caso de no presentar el *Pase Verde*, a partir del quinto día serán suspendidos del trabajo y podrán ser sustituidos por toda la duración del contrato (pero no más de 10 días), renovable una vez. En todos los casos mencionados, no se percibe salario ni ninguna otra remuneración a partir del primer momento de ausencia injustificada, con derecho, sin embargo, a mantener la relación laboral, sin consecuencias disciplinarias.



Se prevén sanciones para el trabajador que se encuentre sin *Pase Verde* en el lugar de trabajo y para el empleador que no establezca las disposiciones organizativas para los controles. El empleador puede designar formalmente a otra persona para que lleve a cabo los controles, que deben realizarse preferentemente en el punto de acceso al lugar de trabajo.

Se han discutido con los interlocutores sociales las medidas relativas a la aplicación obligatoria del *Pase Verde*, pero no se ha aceptado la petición de que las pruebas sean gratuitas para todos los trabajadores no vacunados. La gratuidad de la prueba está prevista únicamente para los trabajadores exentos de ser vacunados sobre la base de una certificación médica adecuada.

Un decreto ley promulgado por el gobierno italiano el 7 de enero contiene nuevas medidas destinadas a prevenir el aumento de las infecciones por COVID-19; todos los empleados mayores de 50 años, tanto del sector privado como del público, deberán estar vacunados contra el COVID-19 o haberse recuperado del virus para acceder a su lugar de trabajo.

## **Irlanda**

En Irlanda no existen planes de vacunación obligatoria contra el COVID-19. Hay una serie de obstáculos legales que lo impiden, en particular los derechos a la integridad corporal que recoge la Constitución y que han sido establecidos por el Tribunal Supremo. En 1965, el Tribunal Supremo reconoció por primera vez que el derecho a la integridad corporal está protegido por el artículo 40.3.2 de la Constitución. Más recientemente, el Tribunal Supremo lo afirmó en un caso sobre la extracción de sangre para el análisis de un bebé cuyos padres se opusieron al procedimiento. Ahora está bien establecido que no se puede exigir a una persona que se someta a un procedimiento médico contra su voluntad. Incluso cuando una persona es incapaz de tomar una decisión sobre su propio bienestar, un procedimiento médico necesario sólo puede llevarse a cabo cuando existe una orden judicial. El derecho a la integridad corporal también está protegido por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En cuanto a la segunda cuestión, el ICTU ha promovido la vacunación e Irlanda tiene ahora una de las tasas de vacunación más altas de Europa. A pesar de que ha habido una amplia participación en el programa de vacunación, hay grupos de trabajadores que pueden no estar vacunados. Sin embargo, el ICTU está de acuerdo con el enfoque no obligatorio del Gobierno y acepta que hay fuertes razones constitucionales, legales y de derechos humanos que lo sustentan. Aunque la cuestión dará lugar inevitablemente a algunos conflictos en los lugares de trabajo, ICTU cree que esto debería gestionarse dentro de un acuerdo marco general con el empleador, tanto en el sector público como en el privado.

Aunque las autoridades nacionales han estudiado la situación de los trabajadores sanitarios (HWC), no hay ningún cambio en la política de vacunación voluntaria. La posición actual acordada con el HSE (organismo sanitario nacional) y los sindicatos es



que la vacunación es voluntaria y no obligatoria. Todas las partes están a favor y la fomentan con conocimiento de causa.

Cuando un trabajador sanitario se niega a vacunarse, se lleva a cabo una evaluación de riesgos obligatoria para determinar si existe un riesgo mayor para él mismo o para los demás si permanece en su puesto actual. La reasignación a un trabajo alternativo sólo se considera si la evaluación de riesgos determina que el riesgo lo requiere. La aceptación de las vacunas por parte de los trabajadores sanitarios en Irlanda es elevada. La tasa global de aceptación de vacunas en Irlanda es alta, con 170,3 dosis por cada 100 habitantes administradas, una de las tasas más altas de la UE.

### **Letonia**

El gobierno ha introducido la vacunación obligatoria para casi todos los sectores de la economía. La decisión fue aprobada a pesar de las objeciones de los sindicatos.

Se anuncia el estado de emergencia desde el 11.10.2021 hasta el 11.01.2022, con teletrabajo anunciado en todos los lugares de trabajo donde sea posible y toque de queda todos los días de 20:00 a 5:00h.

En el sector público:

- Se exige la vacunación obligatoria a todos los empleados del sector público, incluidos los municipios, las instituciones educativas, las instituciones médicas, los servicios de seguridad y rescate y las prisiones, en vigor a partir del 15.11.2021, independientemente de que trabajen a distancia o realicen sus tareas in situ.
- Se proporciona la prueba COVID-19 pagada por el Estado para aquellos que comenzaron la vacunación (recibieron 1 dosis de la vacuna).
- Suspensión o baja laboral no pagada para los trabajadores sin certificado COVID-19 (prueba de vacunación o recuperación).

En el sector privado:

- Sólo se permite el trabajo en la oficina/en el lugar de trabajo si no es posible el teletrabajo, y con la prueba COVID-19 que debe presentarse todos los días, tanto para las personas vacunadas/recuperadas como para las no vacunadas.
- El empleador tiene la obligación de evaluar las tareas y condiciones de trabajo en el lugar de trabajo de cada empleado, incluidos los voluntarios y las personas con contratos de servicios externos, determinando el riesgo de infección y el riesgo potencial para la salud de otras personas. Sobre la base de la mencionada evaluación del riesgo de infección en el lugar de trabajo, valorando cada caso individualmente y teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, justicia e igualdad, se solicitará al empleado un certificado de vacunación o de recuperación si se da alguna de las siguientes circunstancias:
  - Si el empleado, durante el desempeño de sus funciones laborales, está en contacto directo con los clientes, entra en contacto físico o está



## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE PLANES DE VACUNACIÓN OBLIGATORIA

11 FEBRERO 2022

continuamente a menos de dos metros de un cliente, o varios empleados desempeñan funciones laborales en continua comunicación mutua, entran en contacto físico o están continuamente a menos de dos metros.

- Si el empleado tiene mayores posibilidades de infectarse al estar en comunicación y contacto directo con un gran número de personas cuyo estado de salud se desconoce.
- Si las funciones de trabajo in situ del empleado son de importancia crítica para el público, y también para garantizar la continuidad del funcionamiento de una empresa o institución.
- A partir del 15 de diciembre de 2021 los empleados, incluidos los voluntarios y las personas con contratos de servicios externalizados que no se mencionan en los puntos anteriores y que realizan tareas de trabajo in situ necesitarán un certificado de vacunación o un certificado de recuperación. Por lo tanto, a partir del 15 de diciembre todos los empleados de todos los sectores de la economía deberán estar vacunados o recuperados.
- Los empleados que no presenten el certificado de vacunación o de recuperación tendrán que ser suspendidos de sus funciones o enviados a un periodo de inactividad. El empleador no está obligado a pagar por este periodo y tiene derecho a buscar nuevos empleados para cubrir el puesto

La regulación nueva será confirmada por el Parlamento en los próximos días

El gobierno elaboró el proyecto de modificación de la Ley de Control de la Infección COVID-19 para hacer frente a la laguna en la normativa legal, esto es, el empleador tiene que exigir el certificado COVID-19, sin embargo, no tiene derecho a despedir al empleado si no hay certificado. En este caso, el empleado tendrá derecho a una indemnización por el importe de un solo salario mensual sin tener en cuenta el período de empleo anterior. Se trata de un importante deterioro de los derechos de los empleados, ya que actualmente la Ley Laboral prevé que se tenga en cuenta la antigüedad en el empleo a la hora de calcular el importe de la indemnización por despido.

El proyecto de ley debe ser aprobado por el Parlamento. El proyecto de modificación de la Ley de Control de la Infección por COVID-19 estipula que, a partir del 11 de enero, el empleador tendrá derecho a despedir inmediatamente a un empleado si éste no dispone de un certificado de vacunación o de enfermedad por COVID-19 activo. El Ministerio de Justicia señala que si un empleado no ha obtenido el certificado de vacunación o de enfermedad COVID-19, que es necesario para el desempeño de las funciones laborales, es motivo suficiente para considerar que esa persona no corresponde al trabajo que debe realizar. Entre otras cosas, el proyecto de ley estipula que si no es posible que el empleador transfiera al empleado a otro trabajo o puesto adecuado o garantice las funciones del empleado a distancia, el empleador tiene derecho a suspender al empleado del trabajo o determinar el tiempo de inactividad por culpa del empleado, sin pagarle el tiempo de suspensión o inactividad.

LBAS mantiene fuertes objeciones a la posibilidad adoptada de que el empleador suspenda a un empleado (funcionario) no vacunado sin mantener la remuneración y



pide al Parlamento que no apoye la desproporcionada y redundante regulación legal desarrollada por el gobierno que permite despedir a los trabajadores sin prueba de vacunación o recuperación.

LBAS entiende la preocupación y el deseo de lograr niveles más rápidos de inmunidad pública a través de la vacunación y la enfermedad, a la vez que apoya la vacunación voluntaria y la motivación positiva de las personas.

Al mismo tiempo, LBAS subraya que el derecho al trabajo significa no sólo el derecho a realizarse profesionalmente, sino también la posibilidad de proporcionar medios de subsistencia a los trabajadores y sus familias. Este derecho sólo puede restringirse en casos limitados en los que no existan medios alternativos para alcanzar el objetivo legítimo. LBAS considera que la regulación adoptada y prevista es desproporcionada y subraya que la cadena de transmisión del virus puede interrumpirse con otros instrumentos alternativos menos "perjudiciales" para los trabajadores y empleadores y más respetuosos con la sociedad, como el teletrabajo, el uso de protectores nasales y bucales, los protocolos de seguridad de la empresa y de la industria, las pruebas periódicas, el aislamiento de los pacientes, un control fronterizo más estricto.

La ausencia de certificados de vacunación o de enfermedad no es aceptable como razón para despedir a un empleado.

El proyecto de ley prevé un importante deterioro de la posición jurídica del empleado, ya que da derecho al empleador a pagar una indemnización por despido inferior (sólo un salario mensual) a la que establece la legislación laboral.

El proyecto de ley no prevé la posibilidad de que un empleado que no desee vacunarse pueda rescindir la relación laboral inmediatamente y recibir una indemnización por despido, como se prevé, por ejemplo, en el artículo 100, párrafo quinto, de la Ley del Trabajo.

LBAS llama la atención sobre el hecho de que estas cuestiones no se han discutido en el diálogo social. LBAS ha apelado en repetidas ocasiones al Consejo de Ministros y al Parlamento, pero la opinión de los interlocutores sociales no ha sido tenida en cuenta, por lo que LBAS, junto con sus organizaciones miembros, está considerando la posibilidad de recurrir a los tribunales por estos importantes deterioros de los derechos de los trabajadores.

Además, la Ley vigente debe estipular que antes de tomar decisiones que puedan afectar significativamente a las condiciones de trabajo y al empleo, como los requisitos epidemiológicos en el lugar de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Trabajo, el empleador deberá consultar al sindicato de trabajadores (funcionarios).

LBAS exige que los instrumentos legislativos prevean un programa especial de rehabilitación pagado por el Estado, así como la recepción de servicios del "corredor verde", la compensación estatal por el tratamiento, los exámenes, los cuidados y otros costes con cargo al presupuesto del Estado si una persona vacunada sufre complicaciones, pérdida de capacidad laboral o fallece.

## **OBSERVATORIO COVID-19**

### **NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE PLANES DE VACUNACIÓN OBLIGATORIA**

**11 FEBRERO 2022**



#### **Lituania**

En Lituania no se han establecido planes de vacunación obligatoria. Sin embargo, la prueba obligatoria debe realizarse cada 7-10 días en los siguientes sectores: asistencia sanitaria; servicios y actividades sociales; educación; farmacias; transporte internacional de mercancías; transporte público y transporte privado de pasajeros; ocio; entretenimiento y actividades culturales (si organizan eventos o prestan servicios a los visitantes); restauración; administración pública; industria; ejército; comercio minorista; y servicios de migración. Están exentos de esta obligación los trabajadores vacunados o los que puedan demostrar su recuperación.

El desarrollo de estos planes es el resultado de un proceso desigual de diálogo social. Los sindicatos lituanos consiguieron que los trabajadores que no estuvieran vacunados no fueran suspendidos del trabajo y que las pruebas fueran gratuitas para los trabajadores. En la actualidad, la Confederación de Sindicatos de Lituania está tratando de garantizar que el tiempo de las pruebas se considere tiempo de trabajo, una demanda que se enfrenta a la oposición de algunos empleadores.

Aunque apoya la importancia de la vacunación para los trabajadores, LPSK está en contra de los planes de vacunación obligatoria. La Confederación afirma que los trabajadores que no están vacunados no deben ser suspendidos de su trabajo, una demanda que ha sido respetada con éxito.

#### **Luxemburgo**

En Luxemburgo no se ha implantado ningún sistema de vacunación obligatoria.

El 18 de octubre, el gobierno luxemburgués aprobó por escasa mayoría una nueva y controvertida ley COVID, que estará en vigor hasta el 18 de diciembre. A partir del 1 de noviembre, el sistema COVID Check ("3G", que significa prueba de vacunación, recuperación o certificación) pasa a ser obligatorio y no sólo incluirá los hospitales y centros asistenciales, sino también el sector de la hostelería. Los empleadores podrán introducir el sistema COVID Check en sus empresas. Sin embargo, las pruebas COVID auto-administradas (autopruebas rápidas) ya no son válidas, y los costes de las pruebas PCR certificadas deben correr a cargo de las personas, a menos que las prescriba un médico. Los sindicatos critican la ambigüedad del texto de la ley, que podría dar lugar a abusos por parte del empleador y suponer una mayor carga económica para los trabajadores. Exigen que no se sancione a los trabajadores en ningún caso, que cualquier coste directo relacionado con el sistema COVID Check sea pagado por el empleador, que el tiempo necesario para realizar una prueba (certificada) para entrar en el lugar de trabajo se acredite como tiempo de trabajo y que las disposiciones relativas a la protección de datos personales (RGPD) también se respeten en el contexto del sistema COVID Check.

El 16 de diciembre de 2021, la Cámara de Diputados luxemburguesa votó una nueva ley COVID que introduce modificaciones legislativas. Las nuevas normas se aplicarán a partir del 17 de diciembre de 2021 y estarán en vigor hasta el 28 de febrero de 2022.

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE PLANES DE VACUNACIÓN OBLIGATORIA

11 FEBRERO 2022



A partir del 15 de enero de 2022, los trabajadores tendrán que presentar en su lugar de trabajo un certificado de vacunación completo, un certificado de recuperación, una prueba PCR certificada o una prueba rápida de antígenos certificada (el llamado sistema 3G). Para comprobar si los trabajadores están en posesión de uno de los documentos mencionados, el empleador está autorizado a llevar un registro de esta información. Sin embargo, el listado de los trabajadores debe ser voluntario y sólo debe contener el nombre de los trabajadores y el periodo de validez de su certificado de vacunación o recuperación. En cuanto expire la validez, la lista debe ser destruida.

Cabe señalar que también se ha ajustado la validez de las pruebas COVID. Las pruebas PCR que tenían una validez de 72 horas a partir de ahora sólo son válidas durante 48 horas. La validez de las pruebas rápidas de antígenos certificadas para el SARS-CoV-2 se ha reducido a 24 horas en lugar de las 48 horas anteriores.

También se han previsto modificaciones importantes para las reuniones:

- 1-10 personas: sin restricciones
- 11-50 personas: distanciamiento social + mascarilla. Si se trata de un evento privado, debe informarse al departamento de salud luxemburgués (puede sustituirse por el sistema COVID Check sin distanciamiento social + mascarilla)
- 51-200 personas: distanciamiento social + mascarilla + las personas deben sentarse (puede sustituirse por el sistema COVID Check sin distanciamiento social + mascarilla)
- 201-2.000 personas: Es obligatorio el sistema COVID Check 2G. Esto significa que las personas que asistan a un evento de este tipo deben poder presentar un certificado de vacunación válido o un certificado de recuperación (excepto para las reuniones con fines de manifestación, los mercados al aire libre y el transporte público)
- Más de 2.000 personas: debe presentarse previamente un protocolo sanitario al Departamento de Sanidad, que posteriormente puede decidir si acepta o rechaza la solicitud.

Tras la introducción de una Ley COVID previa, el 18 de octubre de 2021, los sindicatos habían criticado la ambigüedad del texto, que podía dar lugar a abusos por parte del empleador. De hecho, los sindicatos hicieron especial hincapié en algunas cuestiones clave para proteger a los trabajadores. 1) Que el COVID Check no dé lugar a despidos, y 2) que la ausencia de un COVID Check válido no dé lugar a la desafiliación de la seguridad social. La nueva ley COVID aporta más aclaraciones sobre estos puntos, entre otras cosas, se estipula en el texto que la incapacidad o la falta de voluntad de presentar un COVID Check válido no es un motivo válido de despido. Asimismo, se mantendrá la afiliación a la seguridad social.

### Malta

Hasta la primavera de 2021, el gobierno había reiterado públicamente que no impondría la inoculación a los residentes o ciudadanos malteses. Sin embargo, en julio



de 2021, el primer ministro declaró que los empresarios deberían intentar convencer a los trabajadores de que se vacunaran.

### **Polonia**

El 18 de enero de 2022 todos los interlocutores sociales polacos (las tres confederaciones sindicales NSZZ Solidarnosc, OPZZ y FZZ y las seis asociaciones de empleadores), miembros del Consejo de Diálogo Social pidieron al gobierno polaco que introdujese en Polonia un plan de vacunación obligatoria frente al COVID-19.

### **Portugal**

En Portugal, la vacunación contra el COVID 19 no es obligatoria en ningún caso. En general, la vacunación en Portugal no es obligatoria.

La CGTP-IN entiende que la exigencia de vacunación sería totalmente inaceptable y una clara violación de la Constitución de la República Portuguesa, ya que violaría el principio de igualdad que estipula la ley fundamental. La CGTP-IN entiende que debe prohibirse cualquier discriminación en el acceso al empleo y al trabajo, concretamente en lo que respecta a las condiciones de salud. La Confederación apoya, no obstante, la importancia de que las empresas desarrollen, en el marco de sus servicios de seguridad y salud laboral, campañas de información que aconsejen a los trabajadores optar por la vacunación contra el COVID-19.

En cuanto a los planes de pruebas obligatorias, la CGTP-IN también entiende que no existe ninguna base legal para que los empresarios exijan la realización de pruebas sistemáticas y masivas a los trabajadores e impongan a los trabajadores el coste de las mismas (como han intentado hacer algunos empresarios).

### **Eslovenia**

ETUCE y ZSSS informaron para la Nota informativa del Observatorio COVID-19 de la CES sobre los planes de vacunación obligatoria, de 4 de octubre de 2021, que el gobierno adoptó la "Ordenanza sobre el método de cumplimiento de la condición de morbilidad, vacunación y pruebas para frenar la propagación de las infecciones por el virus del SARS-CoV-2" en la que el artículo 10.a estipulaba que, a partir del 1 de octubre de 2021, los funcionarios de la administración estatal (gobierno, ministerios y unidades administrativas) debían cumplir los criterios de la PC (o bien la prueba de vacunación o la prueba de recuperación de Covid-19). Como en la práctica esto significaba la obligatoriedad de la vacunación o el riesgo, en algunos casos, de perder el puesto de trabajo, el sindicato de policías exigió la decisión del Tribunal Constitucional al respecto.

La decisión final del Tribunal Constitucional es que el artículo 10.a de la Ordenanza infringe la Constitución de la República de Eslovenia. El tribunal argumentó que los criterios de la PC son comparables a la vacunación obligatoria y, por tanto, deberían



estar regulados en los artículos 22 y 25 de la Ley de Enfermedades Transmisibles y no en una ordenanza gubernamental. En su decisión, el Tribunal Constitucional no se pronunció sobre la proporcionalidad de la medida en determinadas profesiones. Simplemente aclaró que debía regularse en una ley (adoptada por el parlamento y no por el gobierno). El Tribunal Constitucional, sin embargo, señaló que el artículo 10.a de la ordenanza se refería exclusivamente a la accesibilidad a los puestos de trabajo en la administración del Estado.

De acuerdo con la [Ordenanza sobre las medidas temporales para la prevención y el control de las enfermedades infecciosas COVID-19](#), la prueba PCR debe realizarse cada 72 horas y, en el caso de la HAG, cada 48 horas.

El coste de las pruebas para el empleador está cubierto por el presupuesto estatal por un importe de 92,50 euros por trabajador y mes (artículo 56 de la nueva [Ley sobre medidas adicionales para detener la propagación y mitigar, controlar, recuperar y eliminar las consecuencias del COVID-19](#)).

El ZSSS ha publicado varios documentos en los que explica que el empresario puede recomendar la vacunación a los empleados, pero no debe discriminar en modo alguno a los trabajadores que no estén vacunados.

El ZSSS no tiene intención de adoptar una postura sobre la vacunación obligatoria. Aunque entiende que la vacunación es una decisión personal, el ZSSS recomienda a sus miembros y a todos los trabajadores eslovenos que se vacunen contra el COVID-19. Un número considerable de personas en Eslovenia tiene una gran preocupación personal respecto a la seguridad de las vacunas contra el COVID y el movimiento civil antivacunas es muy activo en las redes sociales. Los resultados de la última encuesta gubernamental sobre la situación de la vacunación en Eslovenia informaron de que nada menos que el 29,1% de los encuestados dijeron que no tenían intención de vacunarse.

La Ley de Enfermedades Transmisibles de Eslovenia estipula que cada año deben adoptarse nuevas normas sobre el programa de vacunación y quimioprofilaxis que determinan qué vacunas son obligatorias para los distintos grupos de personas. Los grupos creados hasta ahora son 1- jóvenes preescolares, 2- jóvenes incluidos en todos los niveles de educación, 3- empleados, 4- el resto de la población, 5- pasajeros internacionales, 6- grupos con riesgo especial que necesitan protección mediante medicación, 7- situaciones de emergencia en las que la población necesita protección mediante vacunación y medicación.

Se inició una consulta pública sobre el proyecto de reglamento del programa de vacunación y quimioprofilaxis para 2022, que estuvo abierta hasta el 18 de enero (véase <https://euprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlogpredpisa.html?id=13787> ). Por primera vez se incluyó la COVID-19 en el proyecto de lista de vacunas obligatorias para los trabajadores. La instrucción del proyecto de normas es que cada empleador, en su documento de declaración de seguridad y salud en el trabajo y de evaluación de riesgos, determine cuáles son los lugares de trabajo en los que es obligatoria la vacunación contra la COVID-19



Dado que esta cuestión no se debatió a través del diálogo social a nivel nacional, el ZSSS comunicó su posición sobre el proyecto de normas en el marco del proceso de consulta pública (véase en SI <https://zssszaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2022/01/Pravilnik-o-programu-obveznega-cepljenja-2022-stalisce-ZSSS.pdf> ). La posición del ZSSS es que las normas propuestas para 2022 son inaceptables ya que: (en primer lugar) sería una infracción de la Constitución eslovena, ya que el COVID-19 todavía no figura en la Ley de Enfermedades Transmisibles como enfermedad de vacunación obligatoria, (en segundo lugar) que los empleadores sean libres de incluir también los lugares de trabajo en los que la vacunación obligatoria es una medida desproporcionada y (en tercer lugar) porque dicha norma causaría desigualdades dentro de los mismos grupos profesionales.

Por el momento, el proyecto de normas sigue en proceso de coordinación intergubernamental tras el fin de la consulta pública.

Algunos empleadores están presionando a sus empleados para que se vacunen contra el COVID-19. Algunas de las amenazas denunciadas contra los trabajadores no vacunados incluyen despidos, reducciones de sueldo o descensos salariales. Algunas de esas amenazas se han llegado a cumplir. También se puede evaluar el rendimiento de los trabajadores en función de su estado de vacunación. Otra táctica de los empleadores es introducir una prima de grupo que se paga sólo si todo el grupo de trabajadores está vacunado. Esto provoca disputas entre los compañeros vacunados y no vacunados. Todo esto llega en algunos casos al punto de acoso y discriminación.

## **Eslovaquia**

Los planes de vacunación son voluntarios y están financiados por el seguro médico público (sin cuotas adicionales para todas las categorías de trabajadores).

El movimiento sindical no ha tomado posición sobre los planes de vacunación.

## **España**

La legislación española establece, como principio general, que la vacunación es un derecho y no una obligación, sin embargo, la normativa específica contempla la posibilidad de la vacunación obligatoria en condiciones muy concretas.

Siguiendo las decisiones que se están tomando en otros países de la UE, España también ha abierto el debate sobre la obligatoriedad de las vacunas, pero ésta se limita a los trabajadores del sector sanitario y sociosanitario, y no al conjunto de la población. Recientemente, las autoridades han recomendado la posibilidad de realizar dos pruebas diagnósticas semanales a los trabajadores que se nieguen a vacunarse.

La estrategia española sobre la vacunación de COVID-19 incluye el registro de los casos de rechazo a la vacunación en el registro público, con el fin de conocer los posibles motivos de reticencia en los diferentes grupos de población.



Algunas Comunidades Autónomas (regiones) están a favor de la vacunación obligatoria en los sectores sanitario y social. Algunos de estos gobiernos autonómicos ya han llevado a cabo varios intentos que han sido suspendidos por el Tribunal Constitucional o los Tribunales Superiores de Justicia (Tribunales regionales). En cualquier caso, el Ministerio de Sanidad está, de momento, en contra de esta medida. Como ejemplo, cabe mencionar que el Tribunal Constitucional suspendió recientemente, como medida cautelar, la Ley de Salud de Galicia, que incluía la obligación de vacunarse contra el COVID-19 y preveía multas para quienes no lo hicieran. La suspensión se basa en que esta norma supone "una intervención corporal coercitiva practicada al margen de la voluntad del ciudadano".

La posición sobre la vacunación del COVID-19 de las dos principales confederaciones españolas es muy similar.

UGT afirma que la vacunación entre los trabajadores no debe ser obligatoria, salvo que las autoridades sanitarias lo exijan. En cualquier caso, la vacunación es aconsejable. No se debe obligar a ningún trabajador a vacunarse, ya que es una decisión personal, una libertad individual. Esta decisión no debe dejarse en manos de las empresas, ya que puede dar lugar a situaciones discriminatorias, por ejemplo, en el acceso a puestos de trabajo o a promociones internas. UGT también afirma que la solicitud del pasaporte COVID para acceder a la hostelería puede ser una limitación para los trabajadores no vacunados que comen fuera de sus centros de trabajo y no pueden acceder a los restaurantes.

CCOO apoya las decisiones de las autoridades sanitarias. CCOO considera innecesaria la vacunación obligatoria, dado el alto nivel de aceptación y las elevadas tasas de vacunación con la vacuna COVID en España.

## **Suecia**

No existe una obligación general de vacunarse, lo que prácticamente significa que los trabajadores tienen derecho a negarse.

Esto significa que los empleadores tampoco pueden exigirlo. Según la Ley de Protección del Empleo, no es legal despedir a un empleado por negarse a vacunarse.

Los sindicatos no tienen autoridad legal para entablar negociaciones que tengan como objetivo acuerdos colectivos que signifiquen directa o indirectamente la exigencia de que los miembros/empleados se vacunen. LO no tiene conocimiento de que se haya alcanzado un convenio colectivo que regule la cuestión del acceso al lugar de trabajo de las personas que no se han vacunado. Por otro lado, sabemos que ha habido discusiones entre los sindicatos y los empresarios a diferentes niveles sobre cómo se debe gestionar el control de las infecciones en los lugares de trabajo, especialmente en sectores como el de los cuidados, donde los trabajadores están expuestos al contacto físico con personas durante sus jornadas laborales. Los trabajadores no vacunados en estos sectores pueden ser reasignados a otras tareas que no impliquen el cuidado de pacientes en el sector de la atención a la tercera edad. En ausencia de



estas tareas alternativas, las consecuencias podrían ser un despido. Algunos empleadores están probando la posibilidad de exigir la vacuna COVID-19 al contratar nuevos empleados. Se trata de un criterio inédito que no se encuentra en la legislación laboral, por lo que aún no se ha fijado la praxis.

TCO no tiene una posición al respecto.

LO establece que el empleador debe fomentar y facilitar, por todos los medios, que los empleados se vacunen. Esto significa, por ejemplo, que no debe hacerse ninguna deducción del salario si los empleados tienen que ir a vacunarse durante el horario de trabajo. Los empleadores son responsables del entorno laboral y deben garantizar que el lugar de trabajo sea seguro. Para un empleado, esto puede significar en algunos casos un traslado temporal si la seguridad no puede lograrse de otra manera.

## **Suiza**

La Ley COVID suiza establece que los interlocutores sociales deben ser consultados antes de cualquier decisión del gobierno cuando ésta se refiera a cuestiones laborales o económicas. Las confederaciones sindicales suizas son miembros de los diferentes grupos de trabajo y comisiones sobre el COVID.

El gobierno ha introducido la obligación de trabajar en casa cuando y donde sea posible debido a la naturaleza de la actividad. Los empleadores deben pagar todos los costes derivados del trabajo en casa. Cuando el trabajo desde casa no es posible debido a la naturaleza del trabajo (como es el caso de los sectores de la construcción y la industria, entre otros) los equipos de protección deben ser pagados y/o distribuidos por los empleadores. El uso de mascarillas es obligatorio en los lugares de trabajo cerrados.

Los empleadores pueden establecer, previa consulta a los trabajadores, la llamada "regla de las 3G" (obligación de certificar haber dado negativo en las pruebas, haber sido vacunado o haberse recuperado del COVID-19).

Las personas con especial riesgo están protegidas específicamente por esta ley. Esto se aplica, entre otras cosas, a las mujeres embarazadas y a otras personas que no pueden ser vacunadas contra el COVID-19 debido a la presencia de determinadas enfermedades para las que se ha demostrado que la vacunación tiene consecuencias negativas (hipertensión arterial con daños terminales en los órganos, enfermedades cardiovasculares graves, enfermedades respiratorias crónicas graves, etc.). Estos trabajadores tienen derecho a teletrabajar, y los empleadores deben adoptar las medidas organizativas y técnicas adecuadas para ello. El planteamiento sigue el principio de STOP, es decir, sustitución, medidas técnicas, medidas organizativas y protección personal. Si los empleadores no pueden emplear a los trabajadores de acuerdo con estos requisitos, se les concede una licencia con la obligación de pagar el salario. Un simple certificado médico presentado por el trabajador es suficiente para obtener la licencia. El salario está cubierto por un seguro gubernamental.

## OBSERVATORIO COVID-19

### NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE PLANES DE VACUNACIÓN OBLIGATORIA

11 FEBRERO 2022



#### Países Bajos

La vacunación no es obligatoria en los Países Bajos, sino que se administra de forma voluntaria. Se ha dado prioridad a algunas profesiones sanitarias y grupos vulnerables en el plan de vacunación. Además, la vacunación se ha ofrecido en función de la edad, desde los mayores hasta los jóvenes.

La falta explícita de justificación legal para presentar una prueba y una evidencia de vacunación significa que el tratamiento de esta información (incluida su obtención sin guardar los datos, o bajo la promesa de destruirlos posteriormente) está prohibido por la legislación sobre privacidad (RGPD). De acuerdo con esto, un empleador no puede imponer una obligación de pruebas o de vacunación, porque los datos que constituyen la base de dicha política no pueden ser tratados.

En este momento no hay opciones legales en los Países Bajos para que los empleadores registren el estado de vacunación de los empleados. Sin embargo, el médico del trabajo puede comprobar el estado de vacunación de los empleados. El médico del trabajo puede dar información anónima sobre el estado de vacunación del personal a los empleadores.

Como interlocutor social, FNV tendrá derecho a comunicar al gobierno su posición sobre esta cuestión. Sin embargo, el gobierno ha estado determinando la política de vacunación de forma unilateral.

En este momento, surgen problemas para los trabajadores en un contexto internacional, como el trabajo en alta mar, el transporte internacional y la tripulación de cabina que vuela a varios países de Europa. Por tanto, es necesaria una política inequívoca en Europa en la que se garanticen los derechos de los trabajadores. El sindicato se opone a la vacunación obligatoria basándose en el respeto de los derechos fundamentales, más concretamente el derecho a la intimidad y a la integridad física.

Si bien la situación en los Países Bajos no ha cambiado desde el punto de vista legal, cada vez son más las empresas y organizaciones que solicitan que sus empleados se vacunen o se sometan a pruebas antes de entrar en sus instalaciones. Aunque esto no está permitido según la legislación, la inspección de trabajo no está tomando suficientes medidas al respecto. Esta situación está impulsando el debate sobre la necesidad de si debe haber una legislación relativa a estas situaciones. CNV está en contra de cualquier forma de vacunación obligatoria o de un control en el lugar de trabajo. La información médica es privada y en ningún caso se debe obligar a los trabajadores a compartir esa información.

#### Turquía

En Turquía no hay planes de vacunación obligatoria. Las medidas alternativas existentes exigen que los profesores y el personal educativo no vacunados se sometan a una prueba de PCR dos veces por semana, aunque los datos actuales sugieren que no se aplica activamente.



Sin embargo, hay discusiones gubernamentales informales que apuntan a la posibilidad de hacer obligatoria la vacunación para los empleados públicos.

## Reino Unido

El gobierno británico hará obligatoria la vacunación contra el COVID a partir de octubre para el personal de las residencias de ancianos y está estudiando la posibilidad de ampliar la política al personal del NHS (todo el sistema nacional de salud). A partir del 11 de noviembre, los trabajadores del sector asistencial que no estén vacunados podrán ser despedidos. El gobierno británico realizó una consulta pública sobre la vacunación obligatoria para el personal sanitario y social de primera línea en Inglaterra, por lo que no está reservando a los interlocutores sociales un canal de negociación privilegiado.

Dos empresas (Wessex Water e Ikea) han reducido la paga por enfermedad a los empleados no vacunados que necesiten aislarse. Los trabajadores en estas circunstancias sólo recibirán la prestación legal por enfermedad si tienen que autoaislarse por ser un contacto cercano de COVID-19 (la prestación básica es muy inferior a la que suele pagar el empleador).

A principios de enero, el TUC se sumó a la campaña Let's Vaccinate Britain (Vacunemos a Gran Bretaña). <https://www.tuc.org.uk/blogs/lets-vaccinate-britain-time-trade-union-members-step> Y nuestro sindicato de profesores NEU también pidió que los profesores y el resto del personal educativo fueran un objetivo clave de las campañas nacionales de vacunación.

Sin embargo, el TUC sigue opinando que la obligatoriedad no es la forma correcta de abordar esta cuestión: podría ser discriminatoria y reducir la confianza y la moral. Los empleadores deberían, en cambio, animar a los trabajadores del sector de la asistencia (y de otros sectores) a utilizar tiempo libre remunerado para vacunarse y garantizar un salario digno por enfermedad. El TUC también advirtió sobre la política de algunos empleadores de "sin vacuna, no hay trabajo". <https://www.tuc.org.uk/news/tuc-compulsory-vaccinations-care-staff-ill-thought-through>

Véase también nuestro sindicato de cuidadores GMB <https://www.gmb.org.uk/long-read/why-compulsory-vaccination-not-way> y Unite <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2021/june/proposals-for-compulsory-vaccination-of-care-home-staff-condemned-by-unite/>

\* \* \* \*