

PROPUESTA DE ADENDA A LA POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA COVID 19

EMPRESA XYZ

Artículo 1: Objetivo. Indicar los lineamientos necesarios de **LA EMPRESA** para la obligatoriedad de la vacunación de COVID 19 a todo el personal. Así como también los deberes y derechos de **LA EMPRESA** y de sus colaboradores, incluyendo un proceso disciplinario correspondiente, si es necesario.

Artículo 2: Alcance. Esta política laboral es de acatamiento obligatorio para todos los colaboradores de **LA EMPRESA**, sin distinción de su puesto, función o forma de contratación, en el desempeño de sus funciones. Al ser un asunto no solo de salud individual sino de salud pública, implica también el acatamiento de las medidas sanitarias contenidas en nuestra Política de Salud Ocupacional derivadas de la pandemia de COVID 19, y que constan en los Protocolos sectoriales de operación en la atención a la pandemia COVID 19, del Ministerio de Economía, Industria y Comercio MEIC, www.meic.go.cr .

Artículo 3: Fundamento de la obligatoriedad. La Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó en el mes de septiembre 2021 la obligatoriedad de la vacuna contra COVID 19 para todos los funcionarios públicos, 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. Fue publicado en el Alcance No. XXX del día XXX de octubre 2021. Por lo tanto, mediante esta adenda **LA EMPRESA** está incorporando esta obligatoriedad a su normativa.

Artículo 4: Razones técnicas para su adopción. Las razones técnicas por las que **LA EMPRESA** toma esta decisión se deben a: (Se enumeran algunas de las posibilidades).

1. Tipo de proceso productivo. Ejemplo: empresa alimentaria y empresa de atención al público.
2. Incremento en los casos de COVID 19 en la región de adscripción de **LA EMPRESA**, o del domicilio de sus colaboradores.
3. Mortalidad de la enfermedad.
4. Desaceleración en la afluencia de personas a los vacunatorios para recibir su primera dosis.
5. Saturación hospitalaria de los centros de salud adscritos a la ubicación de **LA EMPRESA**.
6. Disminución de los servicios que brinda **LA EMPRESA** al tener dificultad de reemplazo para los colaboradores infectados.
7. Amplia población con condiciones de riesgo, etc.

Artículo 5: Número de dosis a aplicar. Cada colaborador deberá de aplicarse el número de dosis que las autoridades de salud indiquen para el favorecimiento de la inmunidad.

Artículo 6: Control de la vacunación de cada colaborador (a). El medio idóneo que utilizará **LA EMPRESA** para verificación de la puesta de la vacuna a cada colaborador es a través del sistema EDUS de la Caja Costarricense del Seguro Social. Si alguno no tiene tal posibilidad, deberá de tener el documento certificado por las autoridades de salud. Amparado a la ley de Protección de los datos personales, Respetando la ley correspondiente, se firmará un consentimiento informado al respecto.

Artículo 7: Excepción a la obligatoriedad de la vacunación. La única excepción a la obligatoriedad de la vacuna COVID 19 aceptada por LA EMPRESA es la certificación, por parte de un médico de la CCSS, de la imposibilidad debido a un motivo médico.

Artículo 8: Proceso disciplinario. LA EMPRESA espera que mediante la presente disposición no se tenga que llegar a los extremos de un proceso disciplinario, que además es muy desgastante para ambas partes. Sin embargo, si se tienen que llegar a dichos extremos, favor tener presente las siguientes disposiciones:

1. La aprobación por parte de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología de la obligatoriedad de la vacunación COVID 19, le brinda la potestad al patrono de su exigencia. Por lo tanto, por solo el hecho de no querer ponerse la primera dosis o las consecuentes implica la ruptura del contrato laboral sin responsabilidad patronal aplicando el artículo 81 en cualquiera de sus incisos f) por comprometer con su imprudencia la seguridad del lugar donde se realizan las labores. También puede ser por el mismo artículo 81 inciso l), por la pérdida de confianza por incurrir en falta grave a sus obligaciones laborales. O finalmente se utilizará el inciso h) por su negativa a vacunarse.
2. La Empresa utilizará el punto 1, en las circunstancias según corresponda su aplicación.
3. Sin embargo, la Empresa en aras de mantener un buen clima organizacional analizará casos por separado, reservándose el derecho de aplicar medidas menores conferidas en el poder de control otorgado por el Código de Trabajo en su artículo 18.

Artículo 9: Vigencia. La constancia de que esta adenda fue explicada al colaborador será a través de la firma física o por medio de cualquier forma digital que demuestre su lectura. Entrará en vigor en el momento en que se notifique al colaborador.

Realizada por:

José Salas Carrillo

Cámara de Industrias de Costa Rica

Octubre 2021