

Así trabajaremos hasta que llegue la próxima pandemia

La llegada de la vacuna contra el Covid-19 es la mejor noticia que podríamos recibir. Pero la solución no será inmediata y esto condicionará nuestras relaciones laborales durante meses.

Tino Fernández, Madrid

El pasado 9 de noviembre Albert Bourla, presidente y CEO de la farmacéutica Pfizer, anunciaba que la vacuna contra el Covid-19 que desarrolla su compañía tenía un 90% de efectividad. Esto, en román paladino, suponía decir al mundo que “ya tenemos vacuna”. Aunque los expertos recomendaron entrar con cautela en los sectores más penalizados por la pandemia, el anuncio de Pfizer precipitó una euforia desmedida en los mercados. La lógica esperanza de esta solución científica eficaz ocultó durante unos días el hecho de que el coronavirus se sigue cobrando miles de vidas diarias en todo el mundo y que es necesario (y lo seguirá siendo durante meses) mantener las medidas y restricciones que ayudan a combatir el Covid-19.

El propio Anthony Fauci, más conocido por su trabajo como asesor científico de Donald Trump que por sus innegables méritos en la investigación del VIH/SIDA y otras inmunodeficiencias, emplea un símil bélico para recordar la vigencia de esta lucha sanitaria cuando dice que “ya llega la caballería (las vacunas) pero no podemos bajar las armas... Es mejor seguir luchando porque todavía no está aquí”.

No será inmediato

Algunos expertos advierten de que la solución de la vacuna no es un bálsamo que re-



EL MINUTO 1 DE LA 'NUEVA, NUEVA NORMALIDAD' El pasado 9 de noviembre, Albert Bourla (en la foto), presidente y CEO de Pfizer, anunciaba al mundo que la vacuna que desarrolla su compañía tenía un 90% de efectividad. El ‘habemus vacuna’ de Pfizer, que días después incrementó su efectividad al 95%, puede considerarse como el comienzo de una ‘nueva, nueva normalidad’ en la que la inmunización frente al coronavirus permitirá comenzar a superar una crisis mundial que comenzó en marzo.

solverá en el corto plazo los problemas creados por el coronavirus: Será necesario fabricar millones de dosis, y en este caso, la colaboración internacional hace posible que haya 20 o 30 fármacos que llegarán a buen puerto. Pero cada uno es diferente, y hay perfiles distintos de vacunas, y también perfiles diversos de gente a vacunar.

El primer día de vacunación (que aún no ha sido fijado) no habrá dosis para todos, y asistiremos a un decalaje de



tiempo para determinar los grupos prioritarios. Incluso conociendo cuáles son esos grupos cabe la duda, sobre todo al principio, de si se vacunará a todos los sanitarios o si entrarán en la lista todos los que pertenecen a los grupos de riesgo.

La tranquilidad y seguridad absoluta llegarán cuando haya dosis suficientes, y cuando entren en juego más compañías con más vacunas, y consigan tener soporte en otros países. Para decir que tene-

mos plena cobertura tendrán que pasar meses. Hay quien habla de dos años.

Vivir con la vacuna

Nunca estaremos plenamente protegidos si hay algún país que no tiene acceso a la vacunación, por lo que tampoco cabe sentirse seguro si se produce algún agujero de inmunización, aunque sea en un país lejano. Para llegar a la inmundidad de grupo la cobertura ha de ser verdaderamente mundial.

Y en esta supuesta vida con la vacuna que ya llega hay que tener en cuenta otros factores. Uno de ellos es el hecho de que aún no tenemos datos precisos sobre si las vacunas contra el coronavirus podrán evitar que un vacunado transmita la infección. Que sepamos, de momento, existe una protección para que el vacunado no contraiga la infección, pero no hay seguridad acerca de si éste puede contagiar a los no vacunados. En un escenario de varios meses, esto puede dar una falsa seguridad, y tiene implicaciones en la vida diaria y, por supuesto, en las relaciones laborales.

Los intervalos de vacunación también influirán en la relación en la oficina entre vacunados y no vacunados. Hay que tener en cuenta que muchos de los remedios contra el Covid-19 exigirán dos dosis con intervalos de hasta un mes. Y que durante ese tiempo no existe eficacia del cien por cien.

Noemí Brito, codirectora del área de tecnología y economía digital de Ceca Magán, insiste en que “en esta relación laboral entre vacunados y no vacunados lo importante es no estigmatizar a nadie y contar con la planificación de protocolos suficiente para lograrlo. Los servicios de prevención de las empresas juegan un papel fundamental para establecer las bases legales, incluso en lo que se refiere a la privacidad”.

Brito añade que “las medidas deben ser proporcionadas

¿Un nuevo ‘pasaporte inmunológico’ de discriminación laboral?

Durante los primeros meses de pandemia surgió un debate centrado en la posibilidad de implantar un pasaporte inmunológico que podría permitir a quien ya ha pasado el virus (sobre todo a quienes ocupan puestos críticos o esenciales) volver a la actividad progresivamente. La llegada de la vacuna plantea

ahora algunos conflictos, sobre todo en la relación laboral entre vacunados y no vacunados, o en lo que se refiere a una posible discriminación profesional a quienes no tengan prioridad. Margarita Fernández, socia de Laboral de Baker McKenzie, cree que “vamos a convivir con medidas como las

actuales hasta adquirir la inmunidad de grupo, y eso llevará meses. Utilizar algo parecido a un pasaporte inmunológico para asignar trabajo o determinar quién puede volver a la oficina puede dar lugar a discriminación”. Enrique Ceca, socio director del área laboral de Ceca Magán, coincide en que puede haber

un trato desigual o diferencial en función de quién esté vacunado, y se pregunta si el criterio de profesionalidad será un criterio de orden en la vacunación. Con los médicos ya se está introduciendo ese componente, y es algo similar al concepto de profesiones esenciales. Y por su parte Noemí

Brito, socia co-directora del área de tecnología y economía digital de Ceca Magán, se refiere al riesgo de hacer grupos que no son para nada definitivos: “No conocemos los efectos y la efectividad de la vacuna en el tiempo. Y hay que evitar la estigmatización de quién es una persona segura y quién no.

Por qué no se puede erradicar el Covid-19

El formidable esfuerzo global de investigación, ciencia y colaboración que ha supuesto conseguir una vacuna contra el Covid-19 en tiempo récord —si se compara con lo que ha costado inmunizar frente a otras enfermedades que impactan en la población mundial— podría llevarnos a pensar que también sería posible una estrategia mundial (igualmente rápida y eficaz) que lleve a la erradicación de esta enfermedad, causante de una de las crisis sociales y económicas más graves de la historia, y que tal vez sólo estemos empezando a padecer.

Sin embargo, las esperanzas de erradicar el Covid-19, como en su día se hizo con la viruela, chocan contra la dura realidad. Una enfermedad puede considerarse 'eliminada' en un área determinada. Así, tras una campaña de vacunación exitosa en Estados Unidos, la poliomielitis quedó 'eliminada' en aquel país. Junto con la polio, el sarampión y la varicela son enfermedades candidatas a una erradicación total. Pero hasta hoy sólo se ha erradicado una enfermedad infecciosa que afecta al hombre: en 1980, la OMS aprobó una declaración con la que se consideraba erradicada la viruela, que



Campaña de vacunación de la viruela en África, en 1969, once años antes de su erradicación.

sólo puede infectar a los seres humanos.

En todo caso, para conseguir la erradicación deben cumplirse tres condiciones: contar con una vacuna eficaz; conseguir una gran cobertura de vacunación contra la enfermedad; y que no existan reservorios animales de ella. Por esto el coronavirus puede ser combatido (con tratamientos y vacunas), pero no podrá ser erradicado jamás. La existencia de un reservorio animal (es el caso del Covid-19) quiere decir que éstos

pueden infectar a otras especies además de a los hombres.

Así, por ejemplo, la fiebre amarilla infecta a los humanos, pero también a otros animales, como los monos. Si un mosquito pica a un mono infectado puede transmitir la fiebre amarilla a los humanos. Aunque una campaña de vacunación mundial inmunizara a todo el planeta, esta enfermedad seguiría circulando entre los monos. La vacunación mundial, por tanto, no garantiza la erradicación de la enfermedad, que podría volver a surgir.



y deben atender al principio de minimización de los datos —preguntar lo mínimo indispensable al empleado—, y también deben atender al principio de proporcionalidad al implantar medidas de control. No habrá un plan definitivo e inamovible en las compañías”.

En relación con la necesidad de evitar la estigmatización, Brito se refiere a la conservación de la información: “Lo que recabamos para controlar la pandemia perderá sentido cuando la situación sanitaria cambie. No hay razón para que las compañías mantengan esos datos e información, y habrá que establecer protocolos de retención y destrucción segura de esa información, teniendo en cuenta que todo esto tiene un límite”.

Obligar a vacunarse

A esto se añade la realidad de que en el mundo hay mucha gente reticente a vacunarse. Demasiada gente. La clave está en evitar los porcentajes de contrarios a la vacunación que en países como Estados Unidos llegan incluso al 60%. En España algunos estudios cifran este porcentaje de reticentes en un 40%. Es necesari-

rio insistir en el riesgo que para ellos supone este rechazo a la vacuna y en el que corre todo el mundo si no se alcanza la deseada inmunidad de grupo.

Aquí entra en juego la cuestión de la obligatoriedad de la vacuna en el ámbito laboral. Margarita Fernández, socia de Laboral de Baker McKenzie, duda de que una empresa pueda sancionar a un empleado que se niegue a vacunarse porque pone en riesgo al resto de la plantilla, y recuerda que hoy, cuando aún no tenemos la solución definitiva disponible, se permite el trabajo presencial sin vacuna. Fernández cree que “seguiremos viviendo un período de incertidumbre durante algún tiempo en el que tendremos que convivir con protocolos de seguridad y salud, y aunque volvamos a la normalidad, modelos como el del trabajo en remoto seguirán vigentes”.

Enrique Ceca, socio director del área laboral de Ceca Magán, considera que “no se podrá obligar a vacunarse salvo por una razón médica. Es una cuestión de derechos fundamentales”. Se pregunta si puede ser obligatorio para realizar determinadas funciones (médicos, guarderías y



residencias) y explica que se trata de algo similar a los reconocimientos médicos que son obligatorios en determinadas situaciones en una empresa.

La nueva vida laboral

Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute, pronostica un *reseteo* en las organizaciones: “Aunque haya vacuna, seguirá la preocupación por las cuestiones sobre la salud. La gente tiene miedo, y el confinamiento deja una situación de vulnerabilidad psicoemocional, por lo que se mantendrá el cuidado de las medidas en el espacio de trabajo”.

Blasco añade que “incluso con una vacuna cien por cien eficaz hay cosas que han generado cultura, aunque no acaban con la cultura anterior. Habrá un entorno laboral mixto, o híbrido, y quien no sea capaz de ver y aceptar esto tendrá un problema. Antes teníamos una forma de trabajar y la pandemia ha acelerado algunas tendencias. Hay cosas que hacemos mejor en teletrabajo y otras que hacemos mejor en presencial, pero cualquier organización se da cuenta de que, a pesar de la vacuna, hay tareas que recomiendan el trabajo a distancia.”

Blasco pronostica la llegada de cambios mayores aún que el teletrabajo, eso sí, “con permiso de la autoridad laboral. El marco regulador es una losa sobre la realidad social”. Cita la posibilidad de trabajar cuatro días a la semana: “Si demuestras que en cuatro días haces lo mismo desde casa, eso abre otros escenarios laborales, con un régimen de colaboración diferente”. También se refiere a la “posibilidad de un mundo *flexible*. Hay muchos modelos y conceptos que se deben analizar y en los que influye el marco regulatorio. Y va a haber

más cosas que el teletrabajo, que sólo es la punta del iceberg”.

Marta García Valenzuela, socia en Talengo, coincide en la legada de un modelo híbrido (distancia y presencial), y recuerda que el teletrabajo que nos ocupó en los primeros meses de pandemia no fue verdadero teletrabajo.

Hace notar que la segunda oleada obligó a muchas empresas a cambiar el plan de vuelta, y que ahora le toca el turno a “un modelo híbrido, que es lo que realmente se va a quedar y que genera un liderazgo en una nueva realidad que debe ser cercano en remoto. Resulta determinante que los líderes no bloqueen constantemente a los equipos, y es necesario evitar que haya perfiles de talento que quedan invisibilizados”.

García Valenzuela también cree que se debe “reconstruir el modelo, porque todo esto no se va a arreglar en el corto plazo. A pesar de la vacuna, la seguridad total no llegará en meses, o incluso en años. Hay que trabajar la gestión de la incertidumbre, porque la nueva realidad implica cambio y dificultad para prever lo que va a pasar”.

Vivir con Covid y con vacuna

► Si le consuela que en su país haya vacunas y no le importa demasiado que otros no accedan a ella, se engaña: cualquier ‘agujero’ en la inmunización afecta a todo el planeta, a la inmunidad de grupo... y a usted.

► Los expertos sostienen que el coronavirus es bastante estable y por tanto muta menos que el virus de la gripe. Las distintas cepas no son tan diferentes como para que la vacuna de la Covid-19 no sirva de un año para otro.

► Viviremos para siempre con el Covid-19. Se trata de una enfermedad que se puede combatir pero que no se podrá erradicar porque existen reservorios animales que lo impiden.

► Una de las dudas principales en los primeros meses de inmunización es si los vacunados (inmunizados frente a la enfermedad) pueden contagiar a los no vacunados. Esto tiene implicaciones en la relación laboral en las organizaciones.

► El intervalo que implica la vacunación también se debe tener en cuenta. Las vacunas pueden requerir dos dosis, y hasta que no culmina el proceso (puede ser un mes) no hay eficacia total.