



TENDENCIAS Incluso con un ritmo eficaz de inmunización (que hoy no se da), la convivencia entre vacunados y no vacunados durará mucho tiempo. Y en el ámbito laboral, esto tendrá consecuencias. Gran parte de las limitaciones, normas y protocolos persistirán durante muchos meses, o incluso años; tendremos que seguir recurriendo al teletrabajo y a los modelos híbridos... La normalidad laboral tardará en llegar. **Por Tino Fernández**

El trabajo con vacuna: así será la vida laboral en 2021... y en 2022

Estadísticas recientes revelan que un 47% de los españoles espera volver a una vida completamente normal cuando se vacune. Habrá que tener paciencia. Esto no será inmediato y eso es lo que precisamente convierte en necesario vacunarse. Y que haya una campaña eficaz que permita lograrlo cuanto antes.

Los expertos advierten de que pasarán meses en los que prácticamente viviremos como si no hubiera vacuna. La protección individual se alcanza muy pronto, pero para lograr la colectiva es necesario que haya muchos individuos inmunizados. Parece evidente que en los primeros momentos no va a haber un volumen de gente vacunada como para que podamos estar totalmente seguros.

Araceli Hidalgo, la primera persona vacunada contra el Covid-19 en España el pasado 27 de diciembre, no será totalmente inmune hasta bien entrado este mes de enero. Para esta señora de 96 años, la circunstancia no influirá en su vida laboral, pero sí lo hará en el caso de Mónica Tapias, la

auxiliar de enfermería vacunada a continuación y que también tardará unos cuantos días en alcanzar la efectividad del 95% que brinda la vacuna de Pfizer. Habrá que mantener muchas de las medidas y protocolos actuales, y esto influye lógicamente en la actividad profesional de todos aquellos trabajadores que se hayan vacunado o que vayan a hacerlo en el futuro.

Paciencia

Si nos preguntamos qué vida laboral nos espera con la vacuna, la primera respuesta es "paciencia", y la segunda, "cuidado", a pesar de que esta sea la solución. Muchos de los remedios contra la Covid-19 exigirán dos dosis con intervalos de hasta un mes, y durante ese tiempo no existe eficacia del cien por cien. Y en el caso de las otras vacunas que llegarán, y que sólo requieren de una dosis, habrá que esperar dos o tres semanas hasta que el individuo vacunado alcance el porcentaje de inmunidad que promete la vacuna.

Parece evidente que tendremos que adaptarnos a la convivencia de vacunados y no vacunados en el ámbito laboral durante muchos meses.

Los expertos, además, advierten de que si la vacunación sólo protege de la enfermedad es posible seguir transmitiendo la infección. Las dudas acerca de esto afectarán sin duda a la cohabitación entre los inmunizados y los que no lo están.

Habrà que resolver dilemas sanitarios en el entorno profesional, pero también laborales. David Díaz, socio director de laboral de Baker McKenzie, considera además que este debate está lleno de dudas, conflictos, y también fricciones legales.

A medida que se van conociendo los datos sobre logística y planificación de la vacunación, y también sobre los grupos y el orden de inmunización, se plantean nuevamente dilemas acerca de las posibles ventajas laborales que puede reportar el hecho de estar vacunado frente al que no lo está, bien porque no quiere o porque aún no le toca.

Resulta un tanto curioso que se

plantee un debate sobre esto con el coronavirus y no ocurra lo mismo con otras enfermedades (y vacunas) como el sarampión, la rubéola, parotiditis o la varicela.

¿Vacuna obligatoria?

La cuestión sobre la voluntariedad de la vacuna sigue preocupando a mucha gente, y es obvio que ahora, con la actual estrategia de vacunación, existe esa voluntariedad. También es cierto que se trata de una prerrogativa del Gobierno.

David Díaz recuerda que el Ejecutivo tiene instrumentos legales para hacerla obligatoria, pero éstos no están activados.

En nuestro país se dio en 2010 un caso excepcional. Pasó a la historia de la medicina española por ser la única vez que un juzgado ha intervenido para obligar a unos padres que se habían saltado el calendario de vacunación infantil, a vacunar a sus hijos -alumnos del Colegio Gómez Moreno del barrio granadino del Albaicín- porque los contagios saltaron del

centro educativo al barrio, y después, al resto de la provincia.

Por lo que se refiere al Covid-19, de momento, son las Administraciones Públicas las únicas que vacunan. A efectos de convivencia laboral en las empresas, hay que decir que éstas no tienen capacidad de vacunar a sus empleados, y por eso las compañías no pueden obligar a sus trabajadores a vacunarse. Díaz sostiene que "un profesional puede negarse cuando le toque, y la empresa no puede exigir que se vacune y tampoco que diga si se ha vacunado o no".

Enrique Ceca, socio director del área laboral de Ceca Magán, cree que "lo ideal sería regular todo esto por ley, que se indicara de este modo quién se vacuna y quién no, pero que no se deje a la interpretación de empresas, sindicatos y patronales".

Insiste en que "ahora la obligatoriedad de vacunar no existe; lo que hay es una obligatoriedad de exámenes médicos para determinados perfiles profesionales. Por lo que se refiere a

Araceli no será inmune hasta bien entrado enero

Aun contemplando los escenarios más optimistas, la solución de la vacuna no es inmediata. Nadie será inmune al coronavirus tras el primer pinchazo, que proporciona cierta protección, aunque la vacuna comienza a surtir efecto pasados 10 días después de recibir la primera inyección. Pero Araceli Rosario Hidalgo (en la foto), que fue la primera persona vacunada contra el coronavirus en España, tendrá que esperar 21 días para recibir la segunda dosis. Y otros 7 para ser inmune al coronavirus en un 95%, que es la efectividad marcada por Pfizer. Eso nos sitúa en la última semana de enero, y nos lleva a pensar que, una vez vacunados, todos tendremos que mantener las precauciones necesarias hasta conseguir la efectividad máxima de inmunización. Para la vida laboral y la normalidad en el trabajo, estos datos son determinantes.



< VIENE DE PÁGINA 1

los colectivos de riesgo (médicos, trabajadores de residencias, funcionarios de prisiones) sería recomendable que se vacunasen". En todo caso, Ceca explica que "si alguien que pertenece a una profesión de riesgo se niega a vacunarse no se puede hacer nada. Se la podría aislar en servicios que no impliquen un contacto o un riesgo, pero sólo si fuera obligatorio vacunarse podría aplicarse lo que se conoce como ineptitud sobrevenida".

Conflictos legales

Parece evidente que en los próximos meses se plantearán algunos conflictos legales que tienen que ver con las consecuencias de la no vacunación, porque ésta, para empezar, se puede tomar como un dato sensible que afecta a la propia salud.

Usted no tiene obligación de decirle a su empresa si está o no vacunado, y su empresa no puede pedirle esa información.

Para David Díaz, las consecuencias laborales de la no vacunación tienen

que ver con conflictos que se producen por las medidas que toman las compañías, y que podrían afectar a aquellos empleados que no se sabe si se han vacunado. El trato discriminatorio en estos casos puede tener obviamente trascendencia legal.

Díaz añade que "si los vacunados pueden ir a trabajar a la sede de la compañía y los que no lo están no pueden acudir al centro de trabajo, se podría hablar de decisiones que no están amparadas por la libertad de organización y que son discriminatorias por razones de salud. El teletrabajo es un derecho, pero no es una obligación. Mandar a alguien a casa no tiene una base legal".

El socio director de laboral de Baker McKenzie insiste en la precaución necesaria al tomar decisiones en función de si una persona está vacunada o no, porque puede crear un conflicto.

Díaz no cree que el régimen de protocolos actuales vaya a cambiar a corto plazo. Lo que está en vigor seguirá en vigor (uso de mascarillas, limitación de aforo en los centros de

trabajo). Pero con toda probabilidad habrá un momento en el que los efectos de la vacuna hagan que las autoridades relajen las medidas. Díaz supone que "el teletrabajo Covid -que es lo que estamos haciendo verdaderamente desde marzo de 2020- seguirá siendo algo recomendable", pero el mundo laboral será uno de los factores que empuje a cambiar medidas por parte de la Administración. Será un agente dinamizador de los cambios que se irán produciendo a consecuencia de la progresiva vacunación.

Llegará un momento en el que incluso las empresas podrán disponer de vacunas, y entonces habrá que plantearse qué responsabilidades tienen las organizaciones si se producen reacciones adversas.

Desventajas

También parece obvio que el propio calendario de vacunas y el orden por grupos es en sí un hándicap laboral que podría colocar a algunos no vacunados en desventaja, aunque ésta se-

ría más bien de hecho, ya que depende de los planes de vacunación y de su realización efectiva, y no de que alguien se niegue a vacunarse. En este caso, el punto de partida no sería ilegal en sí mismo.

Otra complicación se refiere a la prueba de la discriminación. Los procesos laborales piden indicios razonables y es cada empresa la que tiene la carga de la prueba para demostrar que no se ha perjudicado al empleado por la vacunación.

Díaz además se pregunta cómo funcionaría una organización que diera ventajas u oportunidades diferenciales a los vacunados en el caso de que sus trabajadores decidieran hacer público este dato. Podría tener sentido si lo dicen voluntariamente, pero otra cosa sería que la empresa pusiera en marcha acciones (proyectos más interesantes, promociones personales o ascensos) para los vacunados. Salvo por una razón objetiva, no se podría aceptar desde el punto de vista legal el hecho de negar a los profesionales no vacunados ciertas oportunidades laborales.

DEBE SABER...

El Covid-19 puede ser combatido (con tratamientos y vacunas), pero no podrá ser erradicado. Viviremos para siempre con el coronavirus, ya que se trata de una enfermedad que no se podrá erradicar, porque existen reservorios animales que lo impiden.

Habrà que tener en cuenta que se abre un largo periodo de convivencia entre vacunados y no vacunados en el entorno laboral. Esa convivencia tendrá consecuencias sanitarias, laborales y jurídicas.

Los efectos de esa nueva relación laboral determinada por la convivencia entre inmunizados y no inmunizados se refieren a la contatación, a la manera de cumplir la relación laboral y a ciertos aspectos de la salida de la compañía (extinciones de contrato por estar vacunado o por negarse a ello).

Actualmente no existe la obligación de informar si se está o no vacunado. En esa convivencia de muy largo plazo entre vacunados y no vacunados no es obligatorio informar, pero la no información le podría equiparar en su situación laboral al no vacunado.

No puede existir un registro que sea de acceso público y que incluya información sobre no vacunados. Las empresas no tienen derecho actualmente a conocer si un empleado se ha vacunado o no.

Si en los procesos de selección los reclutadores convirtieran el hecho de estar vacunado en un filtro para decidir sobre los candidatos tendrían problemas legales tanto ellos como las compañías que usen sus servicios.

Registros, carnés, privilegios y discriminación profesional

La noticia de que el Gobierno valoraba la posibilidad de elaborar un registro en España de las personas que rechazan la vacunación -para conocer los motivos, y que esto ayude en la mejora de las campañas de concienciación- recordaba hace apenas 20 días los debates que durante el confinamiento planteó la idea de un carné o pasaporte inmunológico que, supuestamente, podría dar ciertas ventajas laborales a quienes tenían anticuerpos del Covid-19, permitiendo a quien ya había pasado el coronavirus (sobre todo a quienes ocupaban puestos críticos o esenciales) volver a la actividad progresivamente. Estos temores se han acrecentado con ideas como las tarjetas o certificados de vacunación que pueden incluir datos de identificación de la persona vacunada.

David Díaz, socio de Laboral de Baker McKenzie, explica que no puede haber un registro de acceso público, ya que "una empresa no tiene derecho a conocer si un empleado se ha vacunado o no". Enrique Ceca, socio director del área laboral de Ceca Magán, sostiene que al igual que utilizar cualquier tipo de pasaporte inmunológico para asignar trabajo o determinar quién puede volver a la oficina podía dar lugar a discriminación, también puede haber un trato desigual o diferencial en función de quién esté vacunado. En el caso de los registros, se pregunta qué deben consignar éstos, si aquellos que están vacunados, quienes no lo están, o aquellos que se niegan a estarlo... Algún control debería haber, y Ceca recuerda casos como el de San Marino, donde se ha llegado a

plantear que todo aquel que rechace ponerse la vacuna del coronavirus y no entre en ninguno de los grupos excluidos por razones médicas o justificadas deberá pagar el tratamiento contra el Covid-19 en caso de enfermarse. No es la primera vez que este país toma una decisión parecida: una ley de la década de 1990 estableció allí que los padres de aquellos niños no vacunados de enfermedades consideradas "peligrosas" o "muy infecciosas" debían contratar un seguro de daños a terceros. El filtro que podrían establecer los reclutadores es otro factor que conduciría a ciertas discriminaciones si en los procesos de selección los intermediarios entre candidatos y compañías ofrecieran a las empresas sólo aspirantes vacunados, primando la presencia de éstos sobre los no

vacunados. David Díaz cree que en estos casos "podrían tener problemas tanto las empresas como los reclutadores en el supuesto de que se diera alguna discriminación". Desde el ángulo de la selección de candidatos, en procesos que se den en un entorno de vacunación, el socio director de laboral de Baker McKenzie advierte asimismo de los riesgos que puede correr una compañía conociendo y archivando ciertos datos de aspirantes que ofrecen información que la organización no ha pedido y que no desea saber (estar vacunado, por ejemplo). Díaz considera que esto puede ocasionar problemas de protección de datos y también si la decisión de contratación que se toma se hace en función de esta información inconveniente.