



UN AÑO DE COVID La 'nueva normalidad' en la que nos instalamos tras el confinamiento tiende a convertirse en una 'nueva provisionalidad' que se extenderá, según los expertos, al menos durante un año más, y que impactará en cómo trabajaremos, quién volverá a la actividad presencial y cuándo... La convivencia creciente en el ámbito laboral entre inmunizados y no vacunados generará conflictos. **Por Tino Fernández**

Así será el conflicto laboral entre vacunados y no vacunados

Tenemos que ser realistas. Más de la mitad de los adultos en los países ricos seguirán esperando a recibir una primera dosis de la vacuna contra el coronavirus dentro de 15 meses". *Financial Times* recogía esta declaración de Detlef Trefzger, director ejecutivo de Kuehne + Nagel, una de las empresas de transporte más grandes del mundo, para apoyar la afirmación de que la solución de la vacuna, en la que todos debemos confiar, requerirá más tiempo del que dictan las previsiones optimistas ofrecidas por

algunos gobiernos. Trefzger añadía que "independientemente de la capacidad de producción, también hay dudas sobre la posibilidad real de muchos gobiernos de administrar a tiempo las dosis necesarias. Sobre todo en Europa, somos demasiado estrictos con determinadas reglas, y otros países muestran que, si se desea, es posible vacunar hasta en los supermercados. Tenemos tantas normas y protocolos, y estamos tan *sobre diseñados*, que no habrá vacunación masiva si continuamos así".

Estas predicciones, recogidas en *Fi-*

nancial Times, junto con los retrasos evidentes en la vacunación de muchos países, o la corrección de las previsiones sobre los plazos de inmunización de la población –España ha pasado del objetivo del 70% este verano al 40%– llevan a pensar que la tan cacareada *nueva normalidad* podría convertirse en una *nueva provisionalidad* en la que la incertidumbre impacta en la vida económica, en el comportamiento social, las normas generales y en el trabajo y el mundo laboral.

Si esta *nueva provisionalidad* se extiende durante muchos meses, y se da

un fenómeno de convivencia entre vacunados y no vacunados (sobre todo en el ámbito laboral), empezarán a plantearse conflictos que hasta hace poco ni siquiera conocíamos, porque estábamos enfocados prioritariamente hacia la emergencia sanitaria.

Un largo camino con dudas

Margarita Fernández, socia de Laboral de Baker McKenzie, cree que "la provisionalidad de todo es la clave. Ahora mismo hay muchas dudas, incluso con las personas vacunadas, y

hasta que todo se aclare definitivamente vamos a convivir con los protocolos y normas que tenemos, y con algunos otros nuevos que aún no conocemos, como mínimo hasta 2022".

Marisa López Villalba, socia de Laboral de Garrigues, pronostica una *nueva provisionalidad* de al menos un año. "Será un periodo extraño que va a generar conflictividad, una situación enrarecida entre los propios empleados y en la que se tendrá que gestionar una problemática laboral im-

SIGUE EN PÁGINA 2 >



#SagardoyFuture

Máster Executive en Dirección de Recursos Humanos
Máster Executive Avanzado en Relaciones Laborales
Certificación Experto en Igualdad
HR Analytics

Infórmate en sagardoy.school.com

 SAGARDOY
BUSINESS & LAW SCHOOL

EN PORTADA



portante". Enrique Ceca, socio director del área laboral de Ceca Magán, subraya que parece que vamos día a día, y "la incertidumbre sobre lo que va a pasar lo preside todo. Nos encontramos con sentencias que hablan de despedir por no llevar bien puesta la mascarilla, y debemos atender a casos singulares que hasta hace poco ni nos planteábamos".

Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute, coincide en que ese periodo de provisionalidad y convivencia laboral entre vacunados y no vacunados "nos aboca a un año de gran litigiosidad que implica una verdadera *papeleta* para los departamentos de recursos humanos". Esto refuerza la idea de que los directores de recursos humanos y los gestores de personas que tenemos deben demostrar que son capaces de manejar las nuevas fórmulas de empleo que surgirán tras la crisis y la pandemia. Son modelos de valoración y recompensa mucho más complicados que el trabajo a distancia.

Blasco cree que "estamos abocados a buscar soluciones de consenso, para que perduren en el tiempo, de cara a los nuevos entornos de trabajo, la necesaria flexibilidad, la creciente digitalización, la competitividad de nuestro modelo de relaciones laborales y cómo atraer y poner en valor el talento de las personas para asegurar la adaptación a los previsibles entornos cambiantes".

La solución global

Lo cierto es que todo dependerá de la velocidad de vacunación en todo el mundo. Esta es una solución global y no puede haber resquicios. El director ejecutivo de Kuehne + Nagel explicaba a *Financial Times* que "es poco probable que los países más pobres hayan vacunado a la mayoría de sus poblaciones antes de 2023", y esto no ayuda a que el periodo de *nueva provisionalidad* se acabe.

A quien le consuele que en su país haya vacunas y no le importe demasiado que otros no accedan a ella, comete un error, porque cualquier agujero en la inmunización afecta a todo el planeta, a la inmunidad de grupo... y a cada uno de nosotros. Que no se vacune en determinados países puede ser un factor decisivo para que aparezcan nuevas variantes, y lleva a que la eficacia del proceso sea mucho menor.

Llegar a un porcentaje de vacunados eficaz resulta crucial, porque si el virus circula menos la posibilidad



de infectarse será menor.

Los expertos confían en que el escenario global mejore (y las posibilidades de volver al trabajo se incrementen) si se confirma que los vacunados no transmiten la enfermedad. Cuesta imaginar escenarios dantescos a partir de ahora, y lo más sensato es prepararse para lo peor esperando que suceda lo mejor.

Pasaportes de inmunidad

Una *nueva provisionalidad* extendida en el tiempo podría reactivar el debate sobre los pasaportes de vacunación o los certificados de inmunidad, aunque está bien claro que no se pueden admitir medidas preventivas que invadan la intimidad de los trabajadores o la protección de datos. Exigir un pasaporte de inmunidad sería algo parecido a que nos preguntaran en una entrevista de trabajo por nuestra condición sexual, adscripción política, creencias o estado de salud, y no se puede obligar a nadie a someterse a ninguna clase de control médico.

Bajo la exigencia de estar sano se puede esconder una discriminación y se podría estar utilizando al coronavirus para abrir una *caja de Pandora* peligrosa. En definitiva, este tipo de pasaportes y certificados puede convertirse en un obstáculo para acceder a un trabajo, y no respeta los derechos fundamentales de las personas. Pero la convivencia creciente entre vacunados y no vacunados podría reactivar esta polémica. Margarita Fernández cree que habrá incertidumbres que se irán resolviendo, pero no puede ser que los vacunados sean empleados de primera y los no vacunados de segunda.

¿Quién vuelve a la oficina?

Esa convivencia creciente entre vacunados y no vacunados en el lugar de trabajo podría provocar conflictos sobre la base de quién puede trabajar de forma presencial y quién no... y quién se puede sentir discriminado.

Marisa López considera que según se vaya incorporando la gente al trabajo presencial, con más inmunizados, "aquellos que estén vacunados no tienen legalmente una prioridad de acceso". Margarita Fernández coincide en que "esta es la primera pandemia que vivimos, y los protocolos van a ir cambiando por efecto de la incertidumbre, pero la vacuna no puede ser un salvoconducto que limite derechos de los empleados para trabajar de manera presencial".

Enrique Ceca sostiene que "debe haber criterios objetivos que no perjudiquen al trabajador con discriminaciones del tipo no te contrato, te despiden, o no te promocionan".

Javier Blasco recuerda además que "ni siquiera la empresa puede exigir a un empleado que se vacune. Quien lo haga no puede quedar estigmatizado, pero la compañía no tiene derecho (nunca) a denegar el acceso al lugar de trabajo a los vacunados. Es legalmente imposible, como también lo es en el caso de los no vacunados. Otra cosa sería que se tomara la decisión de declarar obligatorio el haber

sido vacunado para poder ir a trabajar. Si fuera así, habría una base legal para prohibir a una persona acudir presencialmente a su lugar de trabajo".

Marisa López destaca la importancia de los servicios de prevención de las empresas y las decisiones que pueda tomar la autoridad pública sanitaria. Teniendo en cuenta ambas instancias se podrían establecer separaciones, repartir a vacunados y no vacunados, agruparlos por bloques, o incluso determinar que los no inmunizados continúen utilizando mascarillas.

Expatriados y viajes

Cuando se abran nuevas posibilidades de viajar, una vez que aumente el número de vacunados, cabe preguntarse si será relevante la cuestión de la discriminación hacia aquellos expatriados o profesionales que deban viajar y que no dispongan de un pasaporte o certificado de vacunación que les permita hacerlo. ¿Solo tendrán derecho a trabajar quienes puedan ir a otro país y ponerse una vacuna? Blasco recuerda que cada autoridad sanitaria y cada autoridad de empleo en cada país puede establecer limitaciones. Un pasaporte sanitario favorece la circulación, pero las normativas laborales y sanitarias son locales. Ceca coincide en que la normativa depende de los países de destino y de sus exigencias particulares, por lo que habrá que adecuarse a sus normas.

Blasco concluye que "es posible reprochar al propio país que no facilite la movilidad, y reclamar por haber perdido un contrato, un trabajo o un ascenso. Pero jurídicamente no parece viable. Estamos en una situación excepcional, y al final no pasará nada".

A SABER...

Viviremos para siempre con el Covid-19, una enfermedad que se puede combatir pero que no podrá erradicarse, porque existen reservorios animales que lo impiden.

A pesar de la vacuna, la seguridad total no llegará en meses, o en años. Hay que gestionar la incertidumbre, porque la nueva realidad implica cambio y dificultad para prever lo que va a pasar.

Se plantean conflictos, sobre todo en la relación laboral entre vacunados y no vacunados, o en la posible discriminación profesional a quienes no tengan prioridad.

Incluso con una vacuna eficaz hay cuestiones 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.

En la relación laboral entre vacunados y no vacunados lo importante es no estigmatizar a nadie y contar con una planificación de protocolos. Los servicios de prevención juegan un papel fundamental para establecer las bases legales.