Informe de la Conferencia de la OIE sobre el COVID-19: preparación de los empleadores para las próximas etapas

Abril de 2021

A powerful and balanced voice for business

1920/2020+1

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores

¿Qué papel tienen los empleadores en el proceso de vacunación? ¿Cómo pueden lidiar los empleadores con los problemas para la salud y la seguridad si sus empleados deciden no vacunarse? ¿Qué otras medidas de prevención deberían tomarse, además de las vacunas? ¿Se están distribuyendo las vacunas de manera equitativa en todo el mundo? ¿Cuándo podrá el personal volver a desplazarse a escala internacional y cómo lo hará? ¿Siguen siendo necesarias otras medidas de prevención?

Estas son algunas de las preguntas que respondieron el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), y Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante la conferencia virtual de la OIE de febrero de 2021 sobre los próximos pasos de los empleadores en la respuesta al COVID-19. Los líderes de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania, la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Grupo Adecco y del Consejo de los Estados Unidos para los Negocios Internacionales (USCIB) también formaron parte de este mediático evento.

Pueden acceder a la grabación de la conferencia (en inglés) en el canal de YouTube de la OIE aquí.

El presente informe recoge una panorámica de los principales resultados de la conferencia. En los recuadros se expone información adicional para ahondar en las cuestiones planteadas. El objetivo de este documento es proporcionar **la información más actualizada posible sobre el papel de los empleadores en la promoción de medidas sanitarias, así como las ideas más novedosas sobre aquellas áreas de interés** para los empleadores, tales como la reactivación de la movilidad transfronteriza.

Contexto

Los empleadores han desplegado grandes esfuerzos por adaptarse a la pandemia y garantizar la supervivencia de las empresas y la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores. **No cabe duda de que el COVID-19 seguirá teniendo un profundo impacto en la forma en que las empresas se relacionan con empleados, clientes y otros agentes para gestionar el entorno de trabajo tras la pandemia**. En el frente económico y social, ha habido **una respuesta extraordinariamente desigual** a la pandemia; se ha dejado atrás a los países más pobres y a las empresas que conforman la piedra angular de sus economías. La comunidad internacional debe mejorar la respuesta de apoyo a la recuperación de estos países cuando inicie el proceso de recuperación mundial.

Medidas de prevención

Los panelistas de la conferencia instaron a los gobiernos a seguir formulando con apremio **otras medidas preventivas** para permitir que los países menos adelantados, que no pueden acceder a las vacunas tan rápido como deberían, respondan con eficacia a esta situación.

Entre las medidas para prevenir la transmisión del COVID-19 aplicables a cualquier lugar de trabajo o trabajador se encuentran: el **lavado de manos** o la desinfección con gel hidroalcohólico periódicos; la **higiene respiratoria**, como cubrirse la boca al toser; el **distanciamiento físico** de un metro o más como mínimo, según las recomendaciones nacionales; el **uso de mascarillas o tapabocas** cuando no sea posible mantener la distancia social; la **limpieza y desinfección periódicas del entorno** y la **limitación de los desplazamientos innecesarios**. Es esencial contar con políticas y mensajes claros, así como capacitación y educación para el personal y los directivos, a fin de concienciar sobre el COVID-19 y cómo prevenir su transmisión. También es indispensable gestionar la situación de aquellas personas que hayan dado positivo o tenido un contacto con un positivo: por ejemplo, exigir a los trabajadores que se encuentren mal o que presenten síntomas que se queden en casa, se confinen y se pongan en contacto con un profesional sanitario o con la línea local de información sobre COVID-19 para que les asesoren sobre las pruebas y los pasos que han de dar. Se pueden tomar medidas adicionales en aquellos lugares de trabajo que presenten un mayor riesgo.

Vacunas

El Director General de la OMS dejó en claro que el desarrollo de vacunas eficaces constituye una gran herramienta para erradicar la pandemia, pero que solo es una pieza más en el rompecabezas. **Las vacunas complementan, pero no reemplazan, las medidas básicas de salud pública, tales como las pruebas diagnósticas, el rastreo de contactos, la distancia social, las mascarillas y el lavado de manos.**

Otros aspectos mencionados por el Dr. Tedros y la Dra. Katherine O'Brien, Directora del Departamento de Inmunización, Vacunas y Productos Biológicos de la OMS:

- **Aún faltan datos para determinar** que las vacunas actuales prevengan la infección.
- **Aunque estén vacunados** y sean inmunes a la enfermedad, **pueden suponer una amenaza para los demás.**
- **¿Será necesaria una dosis de recuerdo?** ¿Basta con ponerse alguna de las vacunas actuales o harán falta dosis de recuerdo? (Bien porque el periodo de inmunización sea limitado, bien porque algunas cepas actuales sean resistentes a las vacunas, bien porque las cepas futuras lo sean).
- **No existen evidencias que apoyen las políticas de vacunación para las personas menores de 18 años** (no hay estudios al respecto).

Cuestiones sin resolver relativas a la vacuna que la OMS debe revisar

Aún se están estudiando los siguientes aspectos relacionados con la vacunación; a medida que se recaben nuevos datos, las recomendaciones de la OMS pueden cambiar:

➢ Eficacia de las vacunas para limitar la transmisión del SARS-CoV-2 y sus variantes.
➢ Duración de la protección.
➢ Plazo para la dosis de recuerdo.
➢ Protección de las vacunas ante una infección asintomática.
➢ Plazo entre la vacuna y la posibilidad de viajar.
➢ Posible exención de la vacuna para las personas con anticuerpos.

Distribución de vacunas

De los 128 millones de vacunas administradas en febrero de 2021, más de **tres cuartas partes** de las dosis están congregadas en **solo 10 países**, que representan el 60 % del PIB mundial. Todos los panelistas expusieron ante la conferencia que la pandemia **no va a acabar** si no conseguimos una mayor **equidad en la vacunación**. Es necesario cambiar los protocolos de distribución de las vacunas y el comportamiento de los países que han firmado **acuerdos bilaterales que impiden o dificultan la distribución equitativa de las vacunas** en todo el mundo. La Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania expresó la imperiosa necesidad **de lograr una mayor cooperación internacional para distribuir las vacunas**. Europa exporta vacunas, al contrario que otros países; por ello, abrir las fronteras es una clara respuesta para abordar el reto de la distribución de vacunas a nivel mundial.

Esto hizo que los líderes mundiales reclamaran una solución que acelerase el desarrollo y la fabricación de las vacunas contra el COVID-19, así como su diagnóstico y tratamiento, y que garantizase que todos los países puedan acceder a ellos de forma rápida, justa y equitativa. En abril de 2020, la OMS, la Comisión Europea y Francia pusieron en marcha la iniciativa **COVAX** para responder a la pandemia. COVAX es una estrategia internacional codirigida por la Coalición para la Promoción de Innovaciones en pro de la Preparación ante Epidemias (CEPI), la Alianza Gavi para las Vacunas (Gavi) y la OMS, con la colaboración de UNICEF como socio fundamental para la distribución, que tiene el objetivo de **garantizar que la**

población de todo el mundo pueda acceder a las vacunas contra el COVID-19 cuando estén disponibles, independientemente de su poder adquisitivo. Para lograr este objetivo, servirá de plataforma que brindará apoyo en el proceso de investigación, desarrollo, manufactura y distribución de un amplio abanico de vacunas candidatas para combatir el COVID-19. Todos los países participantes, con independencia de su nivel de ingresos, tendrán el mismo acceso a estas vacunas una vez que se desarrollen.

Proyecciones del FMI

Según la Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional, se podrán generar 9 billones de dólares de aquí al 2025 si aceleramos la vacunación en todo el mundo. De esta cuantía, el 60 % iría destinado a los países de bajos ingresos y mercados emergentes y el 40 % iría a las economías avanzadas.

Última evaluación de la OIT

Según la Organización Internacional del Trabajo, en 2020 se perdió el 8,8 % de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, lo que equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo. En su escenario hipotético más desfavorable, la recuperación del mercado de trabajo en 2021 será mucho más lenta y se prevé que la pérdida de horas de trabajo siga siendo del 4,6 % con respecto al último trimestre previo a la crisis, equivalente a 130 millones de empleos a tiempo completo. Este panorama parte de las siguientes premisas: que la vacunación será lenta, que la pandemia seguirá teniendo efectos perniciosos y duraderos, y que disminuirá la confianza de las empresas y los consumidores. Si a esto se le suma la posible disminución de los estímulos fiscales, la creación de empleo se verá limitada. En este escenario, no todos los países recuperarán los empleos perdidos, salvo los países de altos ingresos.

Respuesta al COVID-19 y empresas

Como política general, la OMS no recomienda la vacunación obligatoria en las empresas. Es mucho mejor ofrecer un acceso fácil y amplio a la vacunación y garantizar que se vacuna a las personas que lo necesitan. **Tras consultar a sus miembros, la OIE ha elaborado un acervo de principios** para estructurar las iniciativas de concienciación en el marco de la respuesta al COVID-19 y guiar su labor conjunta con otras organizaciones.

Marco de la colaboración de la OIE

La labor de concienciación sobre las respuestas al COVID-19, que incluyen la vacunación, se basa en los tres principios siguientes:

- **Es necesario respetar de forma plena la decisión de quien decide no vacunarse**. Toda colaboración debe aspirar a que los trabajadores tomen su decisión con conocimiento de

causa, pero sin ser paternalistas, coercitivos o manipuladores. **Es indispensable garantizar la libertad de elección y no discriminar a ningún empleado que decida no vacunarse**.

- Pese a que es de extrema importancia informar, educar, dialogar y promover un tratamiento eficaz, es **igual de importante abogar por un acceso justo y equitativo a tratamientos, medicamentos y vacunas para los trabajadores, los empleadores y para las personas que viven en economías en desarrollo**, así como para los más vulnerables en todas las sociedades. **Es apremiante y fundamental responder a la gran escasez de vacunas y medicamentos que existe en muchas regiones.**

- **La respuesta al coronavirus debe ir más allá de la vacunación** e incluir medidas preventivas y tratamientos eficaces con fundamento científico. **La respuesta a la pandemia no la traerá una única vacuna o una serie de vacunas; también pasará por identificar y poner en marcha medidas eficaces para prevenir la transmisión y otras enfermedades conexas**. Esto supone concienciar sobre la existencia de medidas de prevención respaldadas por la ciencia o por la OMS, así como del amplio abanico de vacunas y tratamientos existentes en todo el mundo, tanto ahora como en el futuro.

Los empleados deben confiar en que su lugar de trabajo es un sitio seguro, para así tener confianza si han de vacunarse en ellos. Entre las organizaciones de empleadores que están tratando de promover las medidas de prevención se encuentra la **Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania. Está poniendo a disposición sus instalaciones para convertirlas en centros de vacunación si fuera necesario** y actuando como puente entre las empresas y los responsables de la toma de decisiones. **El USCIB ha puesto en marcha la iniciativa Business partners to CONVINCE**, con el fin de promover las medidas de prevención frente al coronavirus, tales como las pruebas y la vacunación en el lugar de trabajo. Esta iniciativa insta a las empresas a:

- Atender a las necesidades y preocupaciones de los empleados sobre los efectos y la prevención del COVID-19.
- Cumplir las directrices sanitarias más recientes para proteger a sus empleados, sus clientes, sus comunidades y su lugar de trabajo ante el COVID-19.
- Difundir información sobre la vacunación y exponer los datos científicos más recientes sobre los riesgos y los beneficios de la vacunación.
- Promover la confianza y la aceptación hacia las vacunas.
- Defender una vacunación accesible, equitativa y oportuna para sus empleados.
- Colaborar con las comunidades, las escuelas, las organizaciones religiosas y las autoridades sanitarias para frenar la propagación del COVID-19.

Ante todo, los empleadores tienen **un papel fundamental que desempeñar** para exigir la equidad de la vacunación y una respuesta y recuperación sostenibles, que promuevan unas condiciones de trabajo seguras y que garanticen la salud física y mental de sus empleados. Los empleadores también pueden realizar una función importante para prevenir y ralentizar la propagación del COVID-19 en el lugar de trabajo, no solo con la vacunación, **sino también divulgando sobre la importancia de las medidas de protección y del comportamiento responsable**.

El papel de los empleadores y las organizaciones de empleadores

En la conferencia, se habló de cómo los empleadores y las organizaciones de empleadores deben analizar cuál es la mejor forma de ayudar a reducir la propagación del coronavirus y sus efectos en el lugar de trabajo. Los panelistas coincidieron en que, para ello, es imprescindible disponer de **directrices**. Esto significa que los empleadores han de coordinarse con las autoridades sanitarias a todos los niveles para conseguir información fiel y oportuna, para así basar en ella sus respuestas.

Mejores prácticas de concienciación: ejemplo de la Confederación de Empleadores de Filipinas

En marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Empleo de la República de Filipinas declaró que la vacunación no debía ser obligatoria y que quienes rechazaran vacunarse no debían ser objeto de discriminación. Sin embargo, instaron a los empleadores y a los establecimientos cerrados a incentivar que sus empleados se vacunen. La Confederación de Empleadores de Filipinas organizó un seminario en línea específico para sus miembros sobre «Seguridad en el trabajo: por qué es importante la vacunación contra el COVID-19».

Otras de las medidas que propusieron:

- Es fundamental ofrecer orientación **para aumentar las medidas de salud y seguridad en el hogar** y así garantizar la salud, la seguridad y la productividad de la fuerza de trabajo.
- Es indispensable garantizar la **coordinación** con las autoridades sanitarias a todos los niveles para obtener información fiel y oportuna, y así basar en ella la respuesta a la situación y evitar la «infodemia» (el exceso de información, que puede ser incluso falsa o engañosa, que se da durante una epidemia).
- Si se **comunica de forma periódica** las medidas que los empleadores están tomando para gestionar el riesgo del contagio en el lugar de trabajo, se contribuirá a hacer que la fuerza de trabajo se sienta segura cuando vuelva al lugar de trabajo.
- Los empleadores y las organizaciones empresariales deben consultar de forma periódica a los **comités de empresa**, a los comités de salud y seguridad en el trabajo, a **los sindicatos** y a los

propios **trabajadores** sobre las medidas que hay que adoptar. Esto hará que las medidas gocen de un mayor apoyo y cumplimiento.

- Para preservar la confianza de sus empleados, **los empleadores también han de exponer de forma abierta que no siempre tienen la respuesta a todo**.

Por su parte, el máximo representante de los empleadores en Alemania ha hecho un llamamiento urgente a la OIT para que se convierta en un centro de **capacitación y actualización de capacidades**. El aprendizaje permanente y la formación profesional son ahora más importantes que nunca. Sería un nuevo fracaso para el mundo del trabajo y las empresas que no hubiera disponibles personas con las capacidades necesarias tras la pandemia del COVID-19.

Pasos para reiniciar la movilidad transfronteriza

Los representantes del sector empresarial reiteraron de forma pública su postura de que, en la medida de lo posible, las cadenas mundiales de suministro han de permanecer abiertas durante la pandemia. No se debería limitar la libre circulación de bienes y personas más de lo estrictamente necesario.

Para abrir las economías y permitir la movilidad transfronteriza, **el reconocimiento mutuo de los resultados de las pruebas de diagnóstico será de crucial importancia**. Se expuso ante la conferencia que, **hasta la fecha, el Reglamento Sanitario Internacional (2005) sobre la pandemia de enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19) no contempla la vacunación como requisito**.

Postura de la OMS sobre las pruebas de vacunación

El documento de posición de la OMS vigente en marzo de 2021 sobre las pruebas de vacunación contra el COVID-19 pide a los Estados miembro que no pongan como requisito para poder entrar en un país la aportación de una prueba de vacunación o de inmunidad en el caso de los viajes transfronterizos, pues aún existen lagunas de gran calado sobre la eficacia de la vacunación para reducir la transmisión y hay una escasa disponibilidad de vacunas. La OMS revisará su postura dentro de tres meses.

Si en el futuro se impusiera la prueba de vacunación como requisito para los viajeros internacionales, el documento de certificación debería basarse en los siguientes principios fundamentales: ha de ser equitativo, accesible, escalable, flexible, sostenible y garante de la privacidad. Estos documentos pueden ser digitales, pero no se puede desechar el uso de documentos en papel. Se están estudiando distintos formatos que podrían adoptarse a escala mundial.

La OMS también ha lanzado una advertencia: las pruebas previas a los desplazamientos no podrán remplazar las estrategias sociales y de salud pública de control epidemiológico. Una prueba negativa previa a un viaje no puede garantizar que el viajero no esté infectado en el momento del viaje. De hecho, tener un resultado negativo puede generar una falsa sensación de seguridad.

Anticipándose a la posible necesidad futura, la OMS está elaborando un marco de gobernanza y directrices para poner en marcha un certificado de vacunación digital que podría implantarse a través de plataformas digitales para su posible uso a escala nacional e internacional. Estas directrices están, en el momento de publicación de este documento (abril de 2021), en proceso de elaboración, por si fuera necesario un certificado de estas características en el futuro.

El Travel Pass de IATA

Los gobiernos han de estar seguros de estar mitigando el riesgo de importar el COVID-19 antes de reabrir las fronteras sin necesidad de cuarentenas y reiniciar los viajes en avión. Para abordar este desafío, la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA) está trabajando en una plataforma digital para pasajeros, una solución tecnológica interoperable y de acceso abierto basada en estándares abiertos que permitiría:

- Que los pasajeros encuentren información fidedigna sobre sus viajes y las pruebas (y, llegado el caso, las vacunas) necesarias.
- Que los laboratorios y centros de diagnóstico puedan mandar los resultados de las pruebas o los certificados de vacunación de forma segura a los pasajeros.
- Que los pasajeros puedan encontrar y registrarse en laboratorios y centros de diagnóstico en su lugar de partida que cumplan los estándares y requisitos de vacunación o pruebas de su lugar de destino.
- Que los pasajeros puedan (1) tener un «pasaporte digital»; (2) comprobar que su prueba de diagnóstico o vacuna cumple la normativa; (3) compartir el certificado de la prueba de diagnóstico o vacunación con las autoridades para agilizar los viajes.

El certificado verde digital de la Comisión Europea

El 17 de marzo de 2021, la Comisión Europea propuso crear un certificado verde digital con el fin de facilitar la libre circulación segura dentro de la Unión Europea durante la pandemia de COVID-19. El certificado verde digital servirá para certificar que una persona se ha vacunado, ha dado negativo en una prueba de diagnóstico o ha pasado ya el COVID-19. Este certificado estará disponible de forma gratuita, en formato digital o papel, e incluirá un código QR para garantizar la seguridad y autenticidad del certificado. La Comisión dispondrá un mecanismo para garantizar que todos los certificados se puedan verificar en toda la UE y apoyar a los Estados miembro en la implantación técnica de los certificados. Los Estados siguen siendo los responsables de decidir qué restricciones de salud pública exigirá o no a los viajeros, pero tendrán que aplicar las mismas exenciones a los viajeros titulares de un certificado verde digital. Para que este mecanismo pueda estar listo antes de verano, el Parlamento y el Consejo europeos deben adoptar la propuesta con celeridad.

Hay un debate abierto sobre si debe hacerse uso de los certificados de inmunidad o «pasaportes de vacunación». Algunos países dependientes del turismo ya han abierto sus fronteras a personas vacunadas contra el COVID-19. Uno de los países de Europa ha sido **Dinamarca**, que ha puesto en marcha el «Coronapas», piedra angular de su proyecto de reapertura gradual del país a finales de mayo. El «Coronapas», que está disponible a través de una aplicación segura y en formato papel, ya permite la entrada en ciertas tiendas, al demostrar que su portador está vacunado por completo, que contrajo el COVID-19 en las últimas dos y doce semanas o que ha dado negativo en las últimas 72 horas. Este documento debería permitir a los daneses que han recibido las dosis correspondientes de la vacuna contra el COVID-19 viajar por motivos laborales y evitar ciertas

limitaciones sanitarias, tales como el someterse a pruebas de diagnóstico o hacer cuarentena cuando se vuelve de ciertos países.

Emergencias silenciosas

En la conferencia se habló de las consecuencias «ocultas» que la pandemia está teniendo en el bienestar de las personas y en la actividad económica. Una de ellas y la más preocupante es el **daño psicológico** derivado de la crisis emergente. Los panelistas expusieron su preocupación ante la falta de formación de los directivos para lidiar con los problemas de salud mental. A medida que aumenta la concienciación, se están desplegando más esfuerzos para ayudar a los directivos a responder a los problemas de salud mental en el lugar de trabajo.

Otro fenómeno que se está pasando por alto es el **reto del género** derivado de la pandemia. Datos recientes indican que las mujeres se están viendo obligadas a abandonar el mercado de trabajo para cuidar a sus hijos confinados debido, en especial, a la ausencia de ayudas específicas para el apoyo a los cuidados. Se expuso ante la conferencia que han de desplegarse esfuerzos mancomunados por revertir esta tendencia.

También se habló ante la conferencia de la **brecha digital** que existe entre los trabajadores manuales y los profesionales. Diversos panelistas expusieron que ha de ponerse más empeño en capacitar a los trabajadores manuales para el teletrabajo, ya sea este total o parcial. Se ha de conseguir este objetivo no solo para proteger a estos trabajadores, sino también para prepararlos para el futuro del trabajo.

Hay muchas preguntas aún por resolver, y otras que están surgiendo relacionadas con aspectos jurídicos. Estas preguntas y sus respuestas variarán según cada contexto nacional.

Algunas cuestiones jurídicos pendientes

¿Debería someterse a los trabajadores en riesgo a la vacunación obligatoria? ¿Pueden los empleadores exigir de forma unilateral la vacunación de sus empleados en un contexto de representación colectiva? ¿Se puede exigir que los trabajadores se vacunen como condición de empleo? ¿Los empleados tienen derecho a que se les reembolse el coste de la vacunación? ¿Existe algún tipo de protección jurídica que permita eximir a alguien de vacunarse? (Por ejemplo, objeción de conciencia o religiosa, adaptaciones para persones con discapacidad, mujeres embarazadas, etc.) ¿Qué implicaciones tiene la vacunación en materia de protección de datos?

La crisis del COVID-19 está en constante evolución, por lo que es preciso agilidad y resiliencia para responder a ella de manera eficaz. La información de este documento está vigente en el momento de su publicación. Aunque muchas de estas cuestiones seguirán vigentes a largo plazo, puede que otras queden resueltas o cambien a corto plazo. La OIE está siguiendo de cerca la situación y actualizando su respuesta en consecuencia, y mantiene su firme compromiso de ayudar a su red mundial de empleadores durante la crisis y en el proceso de recuperación.

© OIE 2021

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores
Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Geneva • T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01 • ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org