

Opinión

Cargar esta crisis a las generaciones futuras



John Moore

La crisis derivada de la pandemia del Covid-19 ha planteado serios retos para la macroeconomía, la ciencia que estudia de manera agregada cómo funcionan, o no funcionan, las economías. Esta crisis comparte muchas similitudes con la Gran Recesión desencadenada por la crisis financiera de 2007, en realidad con la mayoría de crisis anteriores: a medida que la situación patrimonial de familias y empresas se deteriora, también lo hace su gasto en consumo e inversión; las vulnerabilidades en los balances de los bancos y otros intermediarios financieros crean el riesgo de un fallo sistémico; los gobiernos recurren intensamente a las herramientas de política fiscal; los bancos centrales inyectan liquidez en determinados mercados de activos para impulsar los precios y evitar un colapso financiero (aunque estas políticas monetarias no convencionales puedan acabar resultando rentables); y, de forma desalentadora, quienes sufren la peor parte de la depresión económica son las personas con menos recursos, los jóvenes, los excluidos de la sociedad.

Sin embargo, esta crisis es diferente, no sólo en cuanto a su gravedad sino por su naturaleza. Coinciden dos *shocks* simultáneos: uno de oferta y otro de demanda. El confinamiento impuesto para contener la propagación del virus ha contraído la oferta

de bienes y, en especial, de servicios. Y la demanda se ha visto también golpeada porque los consumidores están encerrados y no pueden comprar, y porque han visto tambalearse sus ingresos (clásico efecto keynesiano). En los próximos años, los macroeconomistas tendrán trabajo para identificar a cuál de los *shocks* es atribuible cada uno de los hechos observados. La crisis del Covid ofrecerá un banco de pruebas para la modelización y el pensamiento macroeconómico.

En Reino Unido, donde vivo, la res-

puesta de la política fiscal se ha centrado en los *furlough schemes* (programas de suspensión temporal del empleo equivalentes a los ERTE), en virtud de los cuales el Gobierno paga generosamente el grueso del salario a quienes han cesado temporalmente en el empleo (hasta un límite). Por un

¿Cuánto de la carga fiscal debería recaer en las generaciones actuales y cuánto en las futuras?

lado, esta política tiene un componente de seguridad social –de forma literal, al proveer sustento a los trabajadores y sus familias– y, por otro, es un medio de mantener vivas las relaciones en el mercado laboral; es decir, los “matrimonios” entre las empresas y sus empleados. Los programas *furlough* son una medida sencilla y valiente, pero también tosca, injusta y cara. Tosca porque no todos los matrimonios pueden ser salvados. Injusta, porque no todo el mundo recibe ayuda y muchos de los que la reciben

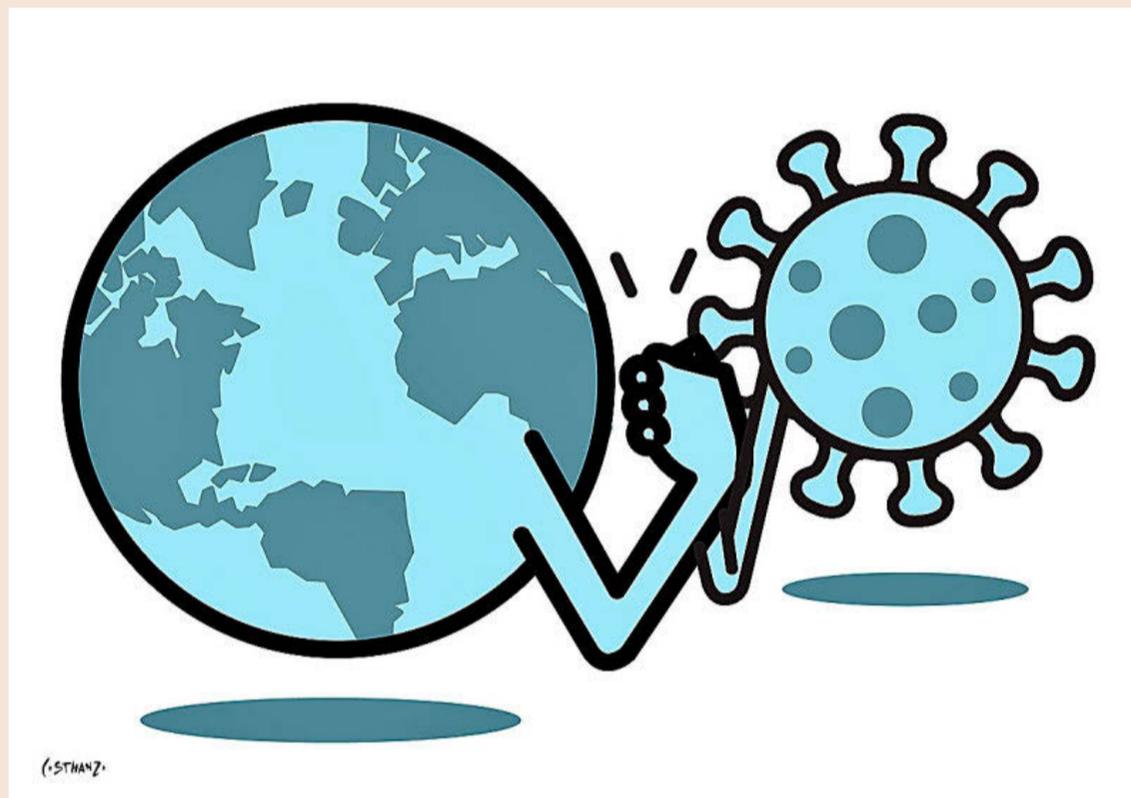
no la necesitan. Cara porque un *furlough scheme* suele ser más generoso que el régimen ordinario de la seguridad social.

El coste de la deuda

La cuestión del coste sobrevuela toda la discusión de la política gubernamental en respuesta a la crisis del Covid. Por supuesto, no se puede reprochar a los gobiernos que salgan en rescate de sus ciudadanos frente a eventos extremos. Pero, en una medida considerable, serán los jóvenes y las generaciones aún no nacidas quienes pagarán la factura. ¿Tenemos derecho a hacerles cargar con un pesado lastre de deuda? Esta es una pregunta no sólo moral, también económica. Ciertamente, al diseñar la política, los políticos y sus asesores económicos deberían poner siempre en la balanza beneficio frente a coste, eficiencia frente a justicia, simplicidad frente a generalización. Pero también debería prestarse atención a la cuestión más amplia: ¿cuánto de la carga fiscal debería recaer en las generaciones actuales y cuánto en las futuras?

Muchos economistas, entre los que me incluyo, admiten en privado que les alivia no estar en la primera línea de fuego de los acontecimientos. Pero es nuestra responsabilidad aportar a los políticos la perspectiva adecuada para elaborar políticas ante una crisis que fue imprevista en su aparición y sigue siendo incierta en su duración.

Catedrático de Economía en la Universidad de Edimburgo y premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento en Economía 2021



Vacunación obligatoria en la empresa



Alfonso Suárez

La vacuna contra el Covid-19 ha desatado la euforia sobre el final de la pandemia y el retorno a la ansiada “normalidad”, pero, para ello, los expertos estiman necesario que al menos un 70% de la población sea inmune al virus. En un contexto de restricciones para la economía, es lógico que muchas empresas persigan la inmunidad de sus plantillas para proteger a sus trabajadores e impedir que sean fuente de contagio de sus compañeros o de terceros y disminuir el absentismo y la paralización de la producción. Pero, ¿podría el empresario imponer la vacunación a sus trabajadores?

Podría pensarse que, como garante de la seguridad y salud de sus empleados, el empresario tendría que asegurar la vacunación de su plantilla, pues la obligación de vigilancia de la salud impuesta al empresario, supeditada al consentimiento del

trabajador, desvanece este requisito cuando pueda constituir un peligro para el mismo, para terceros, o cuando esté así establecido legalmente.

Sin embargo, a día de hoy, la empresa no puede imponer la vacunación, pues en nuestro ordenamiento jurídico tiene carácter voluntario, como ha apuntado el Gobierno, y no existe norma que contemple de forma explícita esta facultad para el empresario. No obstante, nuestro marco normativo podría disponer de cauces para determinar la obligatoriedad de la vacunación en aras al interés general. La Ley Orgánica 3/1986, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, faculta a las autoridades sanitarias a adoptar las medidas necesarias para proteger la salud pública y prevenir su pérdida o deterioro. La Ley Orgánica 4/1981, de los estados de alarma, excepción y sitio, permite adoptar medidas para la lucha contra las enfermedades infecciosas. Mientras la legislación priorice el derecho individual sobre el interés colectivo, la empresa únicamente podrá ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de va-

cunarse, dejando a su libre albedrío su aceptación, como ocurre en el Real Decreto 664/1997, relativo a trabajadores expuestos a riesgo por exposición a agentes biológicos.

La negativa del trabajador a vacunarse no puede conllevar perjuicio alguno para él, ni la falta de vacunación puede servirle de pretexto para incumplir sus obligaciones. Ello se traduce en la imposibilidad del empresario de despedir al trabajador que rechace la vacunación, pues la ausencia de causa legal para efectuar el despido determinaría su improcedencia, incluso nulidad, por vulnerar derechos fundamentales, como la libertad y la integridad física. Tampoco justificaría la adopción de medidas de presión encubiertas, como la modificación de puestos de trabajo. Por parte del trabajador, la falta de vacunación de éste o de sus compañeros no le facultaría para dejar de

Los empresarios deberán limitarse a facilitar la vacunación de su plantilla

acudir a su puesto de trabajo o modificar las condiciones del mismo por el mero temor al contagio.

Problemática variada

La problemática para el empresario es variada. Podría estimar conveniente el traslado de un trabajador no vacunado que presta servicios cara al público a otro puesto sin contacto directo con personas, o trasladar al trabajador especialmente vulnerable cuyos compañeros han decidido no vacunarse a otro espacio con menor exposición. En cualquier caso, en el examen de estas cuestiones tendrán la última palabra los jueces y tribunales. Hasta ahora, no hay precedentes en el ámbito laboral, si bien en otros ya existen pronunciamientos, como la sentencia del Juzgado de Instrucción nº 2 de Santiago de Compostela y la del Juzgado de Primera Instancia nº 17 de Sevilla (de 9 y 15 de enero), que obligaron a vacunar a dos ancianos en residencias en contra de la negativa de sus hijos, que debían tomar esta decisión, dado el deterioro cognitivo de ambos.

Conviene también mencionar la

posición de la empresa frente a los candidatos a un puesto de trabajo tras las declaraciones de Christa Schweng, presidenta del CES europeo, en las que evidenciaba la posibilidad de evitar contratar a quien no quiere vacunarse.

Preguntar sobre la vacunación del Covid-19 en una entrevista constituye un dato sobre salud encuadrable en las circunstancias personales del candidato, protegido constitucionalmente, y que incluso podría implicar una infracción del artículo 16.1. c) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Salvo que los ínfimos porcentajes de vacunación provoquen un imprevisible cambio de criterio del Gobierno, la empresa está actualmente imposibilitada jurídicamente para imponer la vacuna a sus trabajadores. Los empresarios deberán limitarse a facilitar la vacunación de su plantilla, y a adoptar cuantas medidas de seguridad y salud estén en su mano. Serán los trabajadores quienes tomen sus propias decisiones.

'Of counsel' del departamento laboral de Aroz & Rueda