

# Fortuna

## LAS EMPRESAS EMPIEZAN A RECHAZAR A LOS EMPLEADOS SIN VACUNAR

**Compañías como Citi, Google o JP Morgan han anunciado que despedirán al personal que no esté vacunado**

**En España una medida como esta supone una vulneración al derecho a la intimidad**

IXONE ARANA  
MADRID

**L**os empleados de Citigroup que formen parte de su plantilla en Estados Unidos y no estén vacunados a partir de este viernes serán despedidos, según anunció la compañía la semana pasada. Se convirtió así en la primera firma de Wall Street en adoptar esta medida, pero no en la única. Google ha informado a sus empleados de que aquellos que no estén inmunizados serán obligados a tomarse una licencia (de hasta siete meses) y que, si en ese tiempo no se administran la dosis que les corresponde, serán finalmente despedidos. Uno de los últimos en sumarse ha sido JP Morgan. "Si no te van a vacunar, no podrás trabajar en la oficina. Y no te pagaremos por no trabajar en la oficina", señaló este martes su director ejecutivo, Jamie Dimon.

Se reabre así el debate sobre la posibilidad de que las empresas obliguen a vacunarse a sus empleados. La libertad de decisión de un empresario en EE UU es muy amplia, al contrario de lo que ocurre en España, según indica el socio director de Durán & Durán Abogados, Miguel Ángel Durán. "Hoy por hoy, sería un despido nulo, ya que atenta contra el derecho fundamental al trabajo y a la intimidad. También afecta al derecho a la salud del trabajador y al derecho a la integridad física", detalla. Esto acarrearía no solo la readmisión del trabajador y el abono de los salarios que ha dejado de percibir, sino la posibilidad de que la empresa abone una indemnización económica por los daños y perjuicios causados.

De hecho, Durán recuerda que para adoptar una medida de esta magnitud es necesario que la vacunación sea obligatoria para toda la ciudadanía. "El Estado tendría que justificar de una manera clara, fundada y probada que esa medida es idónea, eficaz, necesaria y proporcional", insiste.



La empresa de servicios financieros Citigroup ha anunciado el despido de su personal de EE UU que no esté inoculado. GETTY IMAGES

También hay términos medios. La abogada laboralista Eva Mirón, de A&E Abogados, reconoce que "una medida que está ganando fuerza en los últimos meses es la de modificar las condiciones de trabajo del empleado que no está vacunado, en el sentido de asignarle un puesto donde su contacto con terceras personas sea mínimo". Así lo ha decidido, por ejemplo, Seat, que el pasado noviembre habilitó una zona para empleados no vacunados en el comedor para proteger a los que sí lo están y garantizar la actividad operativa de la compañía. "En cualquier caso, si ese empleado no está conforme con la modificación podrá impugnarla ante un juzgado y será un juez el que determine si el cambio de condiciones está justificado o si debe declararse nulo por discriminatorio", advierte Mirón.

Además, hay un motivo más simple por el que los expertos rechazan la necesidad de esta medida y es que, a diferencia de otros países, España cuenta con un porcentaje elevadísimo de población vacunada con la pauta completa (más del 80%). Exigir su obligatoriedad en el trabajo, en cambio, podría ser contraproducente, según indica el abogado y doctor en Derecho del Trabajo y

de la Seguridad Social Antonio Folgoso: "Puede producir un efecto de rechazo y generar una respuesta negativa que actualmente no existe, salvo en excepciones".

Como alternativa, Folgoso recomienda hacer uso de medidas que las empresas sí tienen a su disposición y que "han demostrado ser de gran utilidad", como proporcionar materiales preventivos (gel hidroalcohólico,

mascarillas...), posibilitar la realización de pruebas de diagnóstico, asegurar la distancia interpersonal, la ventilación... "Una herramienta que ha dado unos resultados excelentes y que es aplicable a un número muy elevado de puestos es el teletrabajo", añade.

En el lado opuesto están las empresas que en EE UU ya han empezado a publicar sus búsquedas laborales con la aclaración de que la vacunación no es un requisito excluyente. Para la directora de operaciones de Nexian, Alejandra Revenga, en España no llegará a ser necesario. "La empresa tampoco debe obligar al empleado a manifestar si está vacunado ni debe, dentro de un proceso de selección, consultar sobre este punto. El riesgo es caer en una infracción por discriminación", sostiene.

Aun así, Revenga reconoce que hay sectores donde la inmunidad es más importante: "Lo que ya están haciendo muchas empresas, especialmente del ámbito sanitario y en aquellas que consideran que tener trabajadores no vacunados atenta contra su deber de garantizar la seguridad del resto de sus trabajadores y clientes, es recomendar a sus empleados la vacunación. Pero nunca obligar".

**Los expertos abogan por asegurar materiales preventivos o la ventilación**

**Alertan de que podría generar una respuesta negativa hacia la vacunación que actualmente no existe**