

Fortuna

EL COVID TRASLADA LA SALUD DEL ÁMBITO PRIVADO AL LABORAL

kioskoymas#comunicación

El pasaporte de vacunación abre también el debate sobre sus aplicaciones en el escenario profesional

La protección de datos y los derechos de los trabajadores prevalecen

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

En pleno debate sobre la creación de un pasaporte de vacunación frente al Covid-19 con el objetivo de reanudar la economía y el turismo, surge la pregunta sobre si este certificado podría tener algún tipo de aplicación en el ámbito laboral. Por ejemplo, a la hora de recomendar la reincorporación a las oficinas, para el mantenimiento del teletrabajo en el caso de los empleados que no presenten inmunidad o, en casos más extremos, a la contratación de quienes ya estén vacunados.

En este sentido, Ana Escrivá Pérez, directora del grado en Derecho de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) y especialista en derecho del trabajo, es tajante: "La empresa no puede obligar a vacunarse, a exigir la vuelta de las personas inmunes por este motivo, o siquiera, a presentar prueba de que se haya puesto la vacuna". Una regla en línea con el resto de medidas de índole sanitaria que se aplican al ámbito de la empresa. Así, recuerda la experta, aunque las compañías están obligadas a ofrecer actuaciones de vigilancia de la salud, popularmente conocidas como reconocimiento médico, estas no deben ser obligatorias y, en cualquier caso, los datos no podrán ser revelados. "Aunque los gestione la empresa, los resultados son privados y nunca pueden conocerse por parte de la empresa, porque prima el derecho a la intimidad", continúa.

Llegado el caso, no obstante, la empresa sí que podría promover la vacunación o, incluso, facilitar las inyecciones, recoge la portavoz de VIU. Un escenario lejano mientras no haya dosis para toda la población. También hace suya esta idea Eduard Blasi, miembro de la junta directiva de la Asociación Profesional Española de Privacidad (APEP) y del grupo de trabajo de salud dentro de la entidad, que este jueves organiza la jornada



Certificado internacional digital de vacunación contra el Covid-19. GETTY IMAGES

nada online. Nuevos retos para la protección de datos en el ámbito de la salud: registro de vacunación y pasaportes Covid. "La recomendación para inocularse tiene que ir a caballo con la disponibilidad de dosis. La empresa no debe alcanzar situaciones que conduzcan a la discriminación", desarrolla el experto.

Eso lo tiene claro la directora de recursos humanos de Cigna España, Ana Romeo: "Solo me deben permitir saber si una persona es apta o no para trabajar, no tengo por qué saber más información porque podría inducir a la discriminación y no sería justo". También el director del área de capital humano de Mercer, Juan Vicente Martínez, está en contra del pasaporte Covid-19 en el ámbito de la empresa, y explica que, aunque ahora tengan conocimiento de algunos de los casos positivos, esto debe limitarse a momentos puntuales. "Es el empleado el que lo hace saber porque es necesario que la compañía

trace los contactos cercanos. Si alguien se contagia y no ha pasado por las oficinas, no es necesario que lo diga porque no tengo por qué saberlo", prosigue.

En esta línea, Blasi admite que la excepcionalidad de la situación ha permitido cierto margen, como es la toma de temperatura al entrar en los edificios o las preguntas de control, que están ahora legitimadas. "Hay una ponderación y el derecho a la salud prevalece, lo que no significa que la protección de datos se anule. En absoluto", estima. De hecho, otras medidas seguirían sin permitirse porque entrarían en colisión con el derecho laboral. Aquí, Romeo hace hincapié en que no se debe culpabilizar o estigmatizar en ningún caso a los enfermos, a la vez que pone deberes a las corporaciones para fortalecer la confianza mutua, que ayude a la prevención: "Las empresas debemos ayudar a reducir esa sensación de miedo a perder el empleo por tener una enfermedad".

Una nueva perspectiva sanitaria

► **Relevancia.** La pandemia ha puesto aún más en el centro la gestión de la salud y el bienestar de los empleados que tiene lugar desde los departamentos de recursos humanos. "Las personas han pasado a tener mucho más en cuenta cómo la compañía ayuda a cuidar de ellos y de su entorno", asegura el director del área de capital humano de Mercer, Juanvi Martínez. Esta preocupación por el bienestar permanecerá una vez que pase la pandemia, aunque ahora se experimente de manera más aguda. "Ya había una brecha entre lo que los empleados demandaban y lo que la empresa ofrecía. Esta se ha incrementado con el Covid-19, pero la tendencia a que esto sea importante también seguirá creciendo", desarrolla.

► **Global.** Para la directora de recursos humanos de Cigna España, Ana Romeo, es fundamental insistir en que la salud no debe considerarse exclusivamente como la ausencia de enfermedad, sino que implica conceptos más grandes dentro de una organización. "La inestabilidad laboral, el estrés financiero o no estar en el punto que se hubiera deseado profesionalmente impacta en la salud física y mental", apoya.



PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER
PressReader.com +34 604 278 4604
COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW