

Vuelta al trabajo: ¿es legal solicitar un pasaporte sanitario a los trabajadores?

Los expertos advierten de que se trata de una medida compleja a la que debe optarse como último recurso

IRENE CORTÉS

14 de abril de 2020

Ayer terminó la paralización económica ordenada por el Gobierno, y cada vez son más las empresas que preparan su vuelta a la actividad. Para que el regreso a la normalidad sea todo lo rápido y seguro posible, las compañías barajan medidas de todo tipo, entre las que destaca el pasaporte sanitario. Como informa *El Confidencial*, varias organizaciones del sector financiero (y, en concreto, gigantes del IBEX 35) están valorando solicitar un documento que identifique a los trabajadores con inmunidad ante el Covid-19. Es decir, aquellos que, al haber pasado la enfermedad, han generado anticuerpos, por lo que no pueden transmitir el virus. Pero, ¿es legal esta medida? ¿qué garantías debe cumplir la empresa antes de tomar esta decisión?

Para empezar, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) permite a las empresas a adoptar medidas de vigilancia para asegurar la salud y seguridad de sus trabajadores. No obstante, Fabián Valero, socio de Zeres Abogados, advierte de que se trata de una cuestión muy compleja. "Hay dos derechos fundamentales confrontados. Por un lado, el derecho a la integridad física y la vida y, por otro, el de la intimidad", relata. Estos derechos no son absolutos, sino que pueden modularse en función de las circunstancias. Así, si la dirección considera que existe un riesgo para la salud de la plantilla, "podría adoptar medidas limitadoras de la privacidad", explica Valero.

¿Debe ser esta la primera opción de la empresa?

Una decisión de este calibre debe tomarse usando un "criterio restrictivo", insiste el letrado, y solo como última opción. Antes de recurrir a ella, la compañía debe verificar y adoptar todas las medidas posibles que le sean posibles para garantizar la salud de los empleados, como implementando el teletrabajo, facilitando Equipos de Protección Individual, manteniendo distancias de seguridad y llevando a cabo limpiezas periódicas de las instalaciones.

Si agotadas estas posibilidades sigue existiendo posibilidad de contagio, "la empresa estaría habilitada para hacer un reconocimiento médico y verificar qué trabajadores poseen anticuerpos", resume el letrado. Es decir, debe ser la medida menos intrusiva y menos lesionadora del derecho fundamental en cuestión.

¿Y si un empleado se niega a dar sus datos?

La LPRL determina que las medidas de vigilancia por parte de las firmas deben llevarse a cabo con el consentimiento del empleado. Sin embargo, la normativa abre la puerta a adoptar este tipo de decisiones sin el beneplácito de la plantilla en aquellos casos en los que exista un peligro claro e inminente para el trabajador, para el resto de la plantilla o para otras personas relacionadas con la empresa.

Así, en el caso de que un empleado se niegue a dar sus datos para el pasaporte sanitario, la dirección deberá emitir un informe a los representantes de los trabajadores para que ellos reflejen su postura acerca de la medida. Pero, como recuerda Valero, "ello no significa que la empresa deba asumir el criterio de los

sindicatos". En casos de riesgo real para la plantilla, la firma tiene la última palabra, aunque siempre debe informar previamente al trabajador y los representantes sobre la intención de adoptar estas pautas.

¿Qué tipo de información se puede solicitar?

En esta complicada ecuación hay otro elemento crucial: los datos médicos son considerados especialmente sensibles, por lo que están dotados de una mayor protección legal. Esto provoca nuevas limitaciones a la potestad de las organizaciones a la hora de recopilar información sanitaria. Por lo tanto, estas podrán solicitar únicamente los datos que sean necesarios para el objetivo perseguido. En este caso, para verificar si el empleado posee anticuerpos (es decir, ha pasado la enfermedad), o no.

De no hacerlo y vulnerar, por tanto, el derecho a la intimidad de la plantilla, la empresa podría enfrentarse a importantes sanciones por parte de la inspección de trabajo, que oscilan entre los 6.000 y los 187.000 euros en los casos más graves. Asimismo, Valero agrega que los empleados podrían interponer demandas a título particular contra decisiones que atenten contra sus derechos fundamentales.

¿Pueden pedirse información sobre familiares? ¿Y sobre clientes?

Aunque la obligación de la empresa de proteger a sus empleados le otorga ciertas potestades, lo cierto es que en ningún caso podría solicitar información médica sobre familiares de trabajadores o sus clientes. En este sentido, Valero explica que en lo que respecta a los clientes, la compañía puede, siempre que sea posible, mantener el contacto a través de medios *online*, como correos electrónicos, llamadas o videoconferencias.

Pero, ¿y si se trata de un comercio como una panadería o un supermercado? "Aunque los consumidores puedan suponer un riesgo, la empresa no puede pedirles información médica", señala el letrado. Cuestión diferente sería si se trata de una decisión tomada desde el Gobierno. En este caso, el letrado considera que podría haber más margen.