

Cód. Documento:	Título Documento:	 GLEZCO [®] asesores y consultores
87-COVID19	PREGUNTAS FRECUENTES TELETRABAJO Y VIGILANCIA SANITARIA	

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA VIGILANCIA SANITARIA DE LOS TRABAJADORES

A continuación recopilamos las cuestiones más frecuentes que se plantean las empresas a raíz de la vuelta al trabajo de forma presencial y los nuevos escenarios de teletrabajo.

Esta nueva situación requiere adaptaciones de las evaluaciones de riesgos laborales y los planes de prevención, los cuales a su vez están ligados la protección de datos.

¿PUEDE LA EMPRESA OBLIGAR A LOS TRABAJADORES A SOMETERSE A UN TEST PARA DETECTAR SI UNA PERSONA HA ESTADO O NO INFECTADA DE COVID-19?

Sí, siempre que el servicio de prevención considere que es una medida necesaria para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el personal de la empresa, para terceros o para sí mismo. Se trata de una de las excepciones a la regla general de voluntariedad de los reconocimientos de la salud.

¿Y RESPECTO A LOS CONTROLES DE TEMPERATURA A LA ENTRADA DEL CENTRO DE TRABAJO?

Siempre que los servicios de prevención consideren que es una medida necesaria por los motivos anteriormente expuestos, la empresa también podrá realizar controles de temperatura a los trabajadores.

Hay que tener en cuenta que la temperatura es un dato de salud y está por ello especialmente protegido. Por tanto, el tratamiento de estos datos debe hacerse bajo las indicaciones del RGPD.

¿CÓMO DEBEN REALIZARSE LOS TEST Y CONTROLES DE TEMPERATURA?

Los tests de COVID-19 deben ser realizados por personal médico dado que se trata de una cuestión de vigilancia de salud (art. 22.6 Ley Prevención de Riesgos Laborales).

En lo que respecta al tratamiento de los datos obtenidos a partir de la realización de los test debe respetar siempre la misma y obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus, limitándose a esa finalidad y no extendiéndose a otras distintas.

La toma de temperatura puede ser realizada por máquina o personal no médico, dada su conexión con la obligación de prevención del art. 16 LPR, como si fuera un medio de protección, quedando la empresa obligada a la protección de este dato personal.

En todo caso, se alerta que la Agencia de Protección de Datos parece vincular la toma de temperatura con la vigilancia de salud que efectúa el personal médico.

Fecha: 17/06/2020	DEPARTAMENTO: GLEZCO ASESORES	REALIZADO POR: JAM	Página: Página 1 de 2
----------------------	----------------------------------	-----------------------	--------------------------

Cód. Documento:	Título Documento:	
87-COVID19	PREGUNTAS FRECUENTES TELETRABAJO Y VIGILANCIA SANITARIA	

¿QUÉ DEBE HACER UNA EMPRESA SI UN TRABAJADOR DA POSITIVO?

El RD Ley de 10 de junio del BOE establece el procedimiento a seguir en su artículo 7.3: "si un trabajador tiene síntomas de la enfermedad, se conectará de inmediato con el teléfono habilitado para la CCAA o centro de salud correspondiente y con los servicios de riesgo laborales de la empresa".

Al mismo tiempo se le pondrá una mascarilla y seguirá las recomendaciones que le indiquen. En caso de que de positivo tendrá que ir a su domicilio, pasar la cuarentena y no acudir al centro de trabajo.

Respecto al a protección de datos, hay que tener en cuenta que la información de ese positivo es un dato sensible de salud, por lo que no puede ser comunicado a la empresa. La única persona que debe saberlo es el interesado y los servicios de prevención de la empresa para tomar medidas adecuadas.

¿PUEDE EL EMPRESARIO PUBLICAR UNA OFERTA DE EMPLEO DIRIGIDA A PERSONAS QUE HAYAN ESTADO CONTAGIADAS Y HAYAN DESARROLLADO ANTICUERPOS FRENTE A LA COVID-19?

A priori, no. Se trataría de una práctica invasiva de la intimidad, además de que vulneraría el art. 14 CE, que establece el derecho constitucional a no ser discriminado por una "condición social o personal".

De admitirse, cualquier persona sana y válida para trabajar sería relegada por no tener anticuerpos, produciéndose la discriminación al tener en consideración una circunstancia personal que no aporta una mayor capacitación o idoneidad para el trabajo.

¿Y UNA OFERTA DE EMPLEO QUE EXCLUYA A PERSONAS CONSIDERADAS GRUPO DE RIESGO FRENTE AL COVID-19?

Tampoco, dado que nos encontraríamos ante una discriminación constitucional, en base al artículo 14 de nuestra Constitución.

¿PUEDE UN TRABAJADOR REFLEJAR EN SU CV QUE YA PASÓ LA ENFERMEDAD Y HA DESARROLLADO ANTICUERPOS COMO EL QUE TIENE IDIOMAS O UN MÁSTER?

Nada impide al trabajador declarar cuál es su estado de salud en un currículum vitae. Ahora bien, por lo motivos señalados antes, el departamento de recursos humanos no debería en ningún caso registrar ese dato de salud o epidemiológico, preguntar sobre el particular durante el proceso de selección ni adoptar la decisión de contratar o no a un trabajador en función de esa información.

Fecha: 17/06/2020	DEPARTAMENTO: GLEZCO ASESORES	REALIZADO POR: JAM	Página: Página 2 de 2
----------------------	----------------------------------	-----------------------	--------------------------