

PASSAPORT D'INMUNITAT, CARTILLA COVID, SÓN LEGALS?

USOC analitza jurídicament les implicacions del passaport d'immunitat, DNI immunològic o la "cartilla COVID" i t'explica quines accions iniciar si se'ns exigeix

Arran de la crisi sanitària ocasionada per la covid-19, han començat a circular ofertes de treball en les que s'exigeix, com a requisit "preferible" o "indispensable" que les persones que vulguin accedir a aquestes feines siguin immunes al coronavirus, és a dir, que comptin amb passaport d'immunitat.

Per l'atra banda, molts demandants d'ocupació estan començant a incloure en les seves sol·licituds la dada que no són persones de risc, ja que tenen anticossos del virus.

També, el Govern de la Comunitat de Madrid ha anunciat que posarà en marxa una "cartilla COVID", perquè els ciutadans que hagin passat la malaltia i tinguin anticossos o s'hagin realitzat la prova del PCR, tinguin registrada aquesta informació. Segons l'Executiu madrileny, amb aquesta cartilla es demostraria quines són les persones que no poden contagiar ni ser contagiades i retornar a una certa normalitat, evitant confinaments, podent accedir a gimnasos, museus, cines o a qualsevol recinte tancat. Finalment, s'ha donat la marxa endarrere i la "cartilla COVID" quedarà finalment com un registre de pacients amb PCR i serà d'ús sanitari.

Al marge de la incertesa a nivell mèdic que pot ocasionar aquesta situació, ja que no hi ha elements que provin amb certesa durant quant de temps aquests anticossos són efectius (en el supòsit que se'n tinguin), no podem obviar que aquesta exigència de seroprevalença és discriminatòria i al sol·licitud d'una espècie de "passaport d'immunitat" o d'un "DNI immunològic" per part dels ocupadors és invasiva, llevat en els casos en els què sigui estrictament necessari, com succeeix amb els professionals de la salut.

Dret a la protecció de la salut, a la intimitat i a la no discriminació

El passaport d'immunitat davant a la covid i la "cartilla Covid" donen lloc a la coalició de diferents drets. Ens referim al dret a la protecció de la salut (art 43 de la Constitució Espanyola); el dret a la intimitat (art 18 C.E), i el principi de la no discriminació (art 14 C.E).

El principi de no discriminació té una manifestació específica en l'àmbit de les relacions laborals, concretament, en els articles 4.2 i 17.1 de l'Estatut dels Treballadors. L'article 4.2c) ET reconeix als treballadors el dret "a no ser discriminats directa o indirectament

per l'ocupació, o un cop empleats". És un dret que es desenvolupa a l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors, en altres preceptes estatuaris (art24,28,68,etc) i en moltes altres disposicions de l'ordenament laboral. Estem, en definitiva davant un principi d'igualtat de tracte no discriminació en tots els àmbits de les relacions laborals: salaris, accés a l'ocupació, recerca d'ocupació, classificació professional, etc.

Passaport d'immunitat: triple discriminació

"No es pot utilitzar una crisi sanitària com argument per limitar els drets individuals, ja adquirits, perquè això suposaria obrir una via molt perillosa eliminar als ciutadans de drets i llibertats conquerits al llarg de la història. La COVID-19 no pot ser una carta blanca que permeti restringir els drets laborals plenament consolidats ni tampoc pot ser un element diferenciador entre treballadors de primera i segona classe", defineix Sara García, Secretaria d'Acció Sindical i Salut Laboral de la USO.

El requisit d'immunitat davant la covid-19 en les ofertes d'ocupació suposaria una triple discriminació:

- Discriminació en l'accés a l'ocupació. El ET estableix expressament el dret de les persones treballadores a no ser discriminades, directa o indirectament, per l'ocupació o un cop ocupades.
- Discriminació basada en criteris sanitaris. Les dades sanitàries constitueixen material especialment sensible. Qualsevol actuació basada en un tractament desigual per qüestions sanitàries (acomiadaments en situació de IT i per qualsevol causa d'incapacitat, etc) és considerada contrària al dret (inclús quant una persona treballadora es trobi en situació d'IT l'empresari no té dret a saber quina és la causa de la mateixa).
- Discriminació entre persones treballadores que ja estan prestant els seus serveis a l'empresa i els de nou ingrés (que, a més a més, generalment solen ser persones treballadores amb contractes temporals). Aquesta discriminació es produeix a l'exigir a les persones treballadores de nou ingrés un requisit (immunitat davant la covid-19) que no se li exigeixi a les persones que estan ja treballant a l'empresa.

Seguir les mesures de seguretat i higiene en els centres de treball

Aquesta situació ens genera moltes qüestions. Per què a les noves incorporacions en una empresa han de tenir un passaport immunològic i les antigues no? S'ha realitzat a les persones treballadores que ja presten els seus serveis per l'empresa el test d'immunitat?

Existeixen garanties d'una immunitat perpetua, per sempre; o més bé una persona treballadora pot donar negatiu en el test i l'endemà contraure el virus? Van a existir persones treballadores de primera i de segona categoria? Aquest passaport d'immunitat-menys en professions en les que sigui estrictament necessàries- no va a ser una via per facilitar l'accés a l'ocupació, a la promoció interna i als millors llocs de treball? No suposa això a la pràctica una autèntica discriminació prohibida taxativament per la nostra legislació laboral?

Mentre tots aquests dubtes no es resolguin hem de recorre a les mesures de seguretat i higiene que han aprovat en els centres de treball: control de la temperatura, ús de les mascaretes i de gel hidroalcohòlic, manteniment de les distàncies de seguretat i mesures de separació entre persones treballadores.

Les empreses ja s'estan preparant per reiniciar la seva activitat sota aquests nous criteris de seguretat i els organismes interns en matèria de seguretat i higiene en el treball han de controlar que aquestes mesures s'apliquin de forma estricta, denunciant qualsevol irregularitat en el compliment d'aquestes.

Quines accions jurídiques podem emprendre si se'ns exigeix el passaport de la immunitat davant la covid-19?

L'exigència d'un passaport d'immunitat per accedir a una nova feina no és legal, ja que no té cobertura en el nostre ordenament jurídic, més enllà dels supòsits que aquesta exigència sigui estrictament necessària pel desenvolupament de la professió (com passa en el supòsit dels professionals sanitaris).

Davant aquesta situació, i quan s'exigeixi aquest requisit (com a preferent o indispensable) la persona treballadora, o bé pot actuar individualment, a través de l'oportuna **denúncia davant la Inspecció de Treball** o bé pot acudir a una organització sindical perquè, a través de la via col·lectiva procedent, s'interposi una **demanda davant el Jutjat de lo Social** sol·licitant la nul·litat d'aquest requisit amb la consegüent condemna a l'empresa per vulneració del dret fonamental a la intimitat i del principi d'igualtat i no discriminació en les relacions laborals.

"No podem exigir als treballadors que afrontin ells sols aquesta situació, sobretot en un moment en què la crisi ha deixat a molts a l'atur, disposats a renunciar als seus drets si això suposa trobar feina. Per això, els sindicats tenim el deure jurídic i l'obligació moral de denunciar aquest tipus de pràctiques abusives llevat que avui és el covid-19, però demà, pot ser qualsevol altra malaltia. Si algú s'ha posat en relleu en aquesta pandèmia la fragilitat de l'ésser humà que està exposat a qualsevol virus o agent que pot afectar directament a la seva salut", conclou García.