

¿Trabajaría en una empresa que le obliga a estar sano?

Las prácticas invasivas y exageradas en cuestiones que afectan a la salud de los empleados y a su intimidad empiezan a ser una norma para compañías que exceden los límites y el control.

Tino Fernández, Madrid

Si su compañía se preocupara tanto de sus hábitos de salud como para agobiarse con iniciativas, medidas y consejos que interfieren en su vida, quizá esos desvelos podrían llegar a parecerle insanos. Entre otros excesos, esa obsesión traspasaría los límites del derecho laboral y la protección de datos.

Aumentar la productividad de los empleados o recortar gastos en seguros médicos lleva a que algunas organizaciones adopten prácticas excesivas. MarketWatch, la web financiera que pertenece a The Wall Street Journal Digital Network, revelaba recientemente que empresas como Johnson & Johnson, por ejemplo, pagan en Estados Unidos a sus empleados 500 dólares extra si éstos acceden a remitir sus datos biométricos y de salud a la compañía.

En otros casos se ofrecen sobresueldos a aquellas empleadas que decidan enrolarse en actividades denominadas "asesoría de embarazo", o a quienes se apuntan a programas de "gestión de enfermedades".

Según MarketWatch, compañías como AT&T monitorizan también a ciertos trabajadores con algunos dispositivos que les proporciona la firma. Además, otras organizaciones han empezado a controlar los "hábitos saludables" de sus empleados de un modo más discreto o sibilino: llegan a disponer de los datos de consumo de sus profesionales y si, por ejemplo, alguien adquiere una prenda de vestir considerada de *talla grande*, se activa una especie de plan de salud diseñado para un "usuario con obesidad potencial" y se le envían correos con posibles soluciones al supuesto problema.

Control para ahorrar

La mayor parte de compañías que implementan estas prácticas creen que este tipo de control médico y de los hábitos de vida, consumo y salud ahorra dinero en la medida que sus trabajadores –y directivos– son gente más sana.

Diego Ramos, abogado de



DLA Piper, explica que "en este tipo de asuntos hay dos mundos diferentes: Estados Unidos y Europa. Por lo que se refiere a las prácticas de incentivar al empleado porque este permita acceder a sus datos, esto encaja perfectamente en Estados Unidos. Allí el dato personal es propiedad de la persona y le ofrece diversas oportunidades. Sus datos tienen valor y es posible sacarles un rendimiento. En Europa, el concepto es distinto".

Carlos Gil, socio de SJ Berwin, duda de la materia jurídica de esos bonus, "porque exceden la vida laboral de los empleados y eso hace que sea posible cuestionar la naturaleza salarial de las cantidades que se pagan por facilitar los datos personales".

La industria de la segunda opinión

El celo excesivo de algunas empresas por fiscalizar la salud y los hábitos de vida de sus empleados ha llevado a ciertas organizaciones a confiar en un peculiar modelo de 'segunda opinión' en casos en los que los tratamientos puedan resultar muy caros, o cuando la recomendación médica pasa por una solución quirúrgica. Normalmente, el recurso a la 'segunda opinión' trata de convencer a los empleados

Ramos cree que los bonus por acceder a la información personal encajan también en el enfoque de lo que se conoce como "listas blancas" –lo contrario a las listas negras–, que se basan en identificar a las personas con registros positivos: "En Estados Unidos se han dado cuenta de que utilizar sólo bases de datos negativas no es eficaz. Resulta más eficiente identificar a quien paga su hipoteca o salda a tiempo sus deudas".

Consentimiento

Para Alfonso Pacheco, miembro de la Asociación Profesional Española de Privacidad, "las cesiones de esa información de los trabajadores se producen de forma voluntaria y libre. Su participa-

ción en los distintos programas se ve incentivada por una contraprestación, por lo que no podríamos hablar de un consentimiento viciado, presuponiendo que se ha recibido la información correcta sobre los fines a los que se van a destinar los datos que el trabajador facilita. Otra cosa sería que la empresa obligara a todos los empleados, lo que sería contrario a derecho, por mucho que se vistiera artísticamente con un documento de consentimiento por parte del trabajador".

Diego Ramos añade que en Europa el enfoque es muy diferente: "La información sobre la salud es material sensible, y sin una autorización especial no se puede recoger

empresas, aseguradoras u hospitales ofrecen estos servicios desde la década de 1980–, los empleadores han empezado recientemente a integrarlos como parte de los programas de beneficios para empleados. Las propias compañías de 'segunda opinión' presumen de ser un antídoto contra el problema de los errores de diagnóstico y también de ahorrar millones de dólares (en Estados Unidos) en gasto sanitario.

NEGARSE AL RECONOCIMIENTO

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura determina que negarse a pasar el reconocimiento médico puede costar el despido. La sentencia se refiere al caso de un vigilante de seguridad al que su empresa destinó a una obra de un cliente que exigía que todos los guardas pasaran una revisión médica. Según el tribunal, el reconocimiento no tenía por qué conducir a negarle la ocupación efectiva, sino que buscaba evaluar las deficiencias acústicas que sufría.

procesar ésta. En Alemania, incluso, ya ni siquiera vale el consentimiento de los empleados".

Finalidad

José Prieto, socio de Laboral de Baker & McKenzie, explica que "si la finalidad de esas prácticas es ayudar a una vida más sana y eso supone un beneficio social voluntariamente admitido por el empleado que ofrece sus datos, todo eso resulta aceptable. Es adecuado si redonda luego en la productividad, pero no puede ser que ésta sea lo primero para la compañía".

Carlos Gil sostiene que todas estas prácticas excesivas van encaminadas a que la empresa tenga control sobre los hábitos de la vida privada de los empleados, y tienen que ver con la productividad: "Esto, que no está regulado en España, ha de pasar siempre por el consentimiento expreso del trabajador. Y ese consentimiento debe ser informado".

Gil cita una sentencia del Tribunal Supremo que se refiere a un trabajador de Iberia que consintió en someterse a un reconocimiento médico, aunque el consentimiento no era lo suficientemente claro para entender que era válido: "Si a alguien le piden que consienta pero no sabe que lo que salga de ese reconocimiento puede ser utilizado para que le despidan, el despido se considera nulo".

SENTENCIA

Los grupos con más de un 50% de capital público no pueden subir los sueldos

Almudena Vigil, Madrid

Las empresas con una participación pública de más del 50% no pueden subir los sueldos de sus trabajadores. Una sentencia de la Audiencia Nacional determina que las compañías se considerarán del sector público, a efectos de inaplicar revisiones salariales, cuando la mayoría del capital social esté en manos públicas. Así sucedió en el caso que estudia la sentencia, del pasado 13 de marzo, donde Navantia –participada al 100% por Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (Sepi)–, controlaba el 51% del accionariado de la empresa afectada, Sociedad Anónima Electrónica Submarina (Saes).

La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 estableció que las retribuciones del sector público no podrían experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Los representantes de los trabajadores habían reclamado ante la Audiencia Nacional que se obligara a pagar el incremento salarial del 1,4% en los términos en que se firmó en el acuerdo colectivo de revisión salarial de 16 de marzo de 2012, y se condenara a la empresa demandada a abonarlo con efectos de 1 de enero de 2012.

Basaban su pretensión en que el mero hecho de ser contratistas de una sociedad pública estatal, como es Navantia, no le daba derecho a la empresa a establecer la aplicación de la Ley de Presupuestos del Estado, no pudiendo considerarse a la demandada como una sociedad mercantil estatal.

Respuesta negativa

La respuesta que la Audiencia Nacional da a este planteamiento es desestimatoria, ya que el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público dispone que a los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público, entre otros entes, las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de titularidad pública sea superior al 50% (artículo 3.1a).