

Ser inmune al Covid... ¿vale tanto como un máster o hablar idiomas?

Algunos candidatos empiezan a incluir en su currículum que son inmunes al Covid-19, con la esperanza de que les pueda dar ventaja sobre otros aspirantes. Olvidan que la salud no puede ser criterio de valoración. **Por Tino Fernández**

Si quisiera trabajar como princesa de un parque temático de Disney, tal vez tendría que aceptar que en el proceso de selección para ese puesto le exigirían una estatura mínima de 1,63 metros y un máximo de 1,73, que su pelo esté perfectamente peinado y que sus uñas no excedan un centímetro... Y nunca podrá llevarlas pintadas. Son normas de la casa... de esa casa. No podrán preguntarle en ninguna entrevista de trabajo podrá hacerlo—por su condición sexual, si piensa quedarse embarazada y cuándo, cuál es su adscripción política o su religión. Pero podrán exigirle esas normas, para ese trabajo concreto. Y si quiere ese empleo será como las lentejas: si las quiere las come y si no, las deja.

En tiempos de crisis y de aumento del paro, la desesperación puede llevarnos a pensar que ciertas acciones, no muy comunes, podrían allanarnos el camino hacia un puesto de trabajo. Y en ocasiones nos da por aceptar condiciones o revelar información que en otras circunstancias guardaríamos celosamente.

La salud nunca puede ser un criterio de valoración del candidato, pero desde hace unas semanas algunos aspirantes han empezado a incluir en sus currículos información íntima sobre su estado de salud, quizá con la esperanza de que los reclutadores puedan interpretar esos datos como una ventaja adicional: hay quien incluye su condición de inmune al coronavirus, como si fuera un máster, el conocimiento de un segundo idioma o cualquier otra capacidad profesional que se pueda considerar como exigible en las circunstancias actuales del mercado laboral.

Discriminación

Alberto Gavilán, director de recursos humanos de Adecco Staffing, cree que “esta información no aporta valor al currículum de un candidato. El CV está basado en conocimientos, competencias y en todo aquello de valor que aporta el aspirante al puesto concreto. La inmunidad frente al Covid-19 no tiene ningún valor profesional y un reclutador no lo va a tener en cuenta”.

Gavilán añade que “ningún candidato puede pensar en la posibilidad de que esto le ponga por delante de otro aspirante al mismo puesto”, y concluye que “éticamente, no es una información a tener en cuenta para tomar una decisión. Si un reclutador nos llegara a preguntar si hemos pasado el coronavirus estaríamos ante una evidente discriminación”.
Marga Fernández, socia de Laboral de Baker McKenzie, también opina que esto se acerca mucho a la discriminación e insiste en que “por mucho que a una empresa le faciliten esos datos voluntariamente, no se deben tener en cuenta. Ni siquiera el hecho



Incluir en el currículum la condición de 'inmune al Covid-19' no puede otorgarle ventajas en un proceso de selección.

de que el candidato lo haga voluntariamente, porque cualquier otro aspirante que no haya sido elegido en ese proceso puede poner inconvenientes y reclamar por haber sido discriminado. Sin olvidar que nos encontramos también con un problema de protección de datos: la empresa los trata y debe comunicar al candidato para qué los utiliza. Al final, es mejor no tenerlos”.

Alberto Novoa, socio del área de Laboral de Ceca Magán, coincide en que “la información en el currículum de que un trabajador haya pasado el coronavirus no es algo que deba tener validez para el reclutador. Ese dato no se puede solicitar, salvo en casos de profesiones y actividades específicas que requieran de una aptitud física concreta o de determinada salubridad del trabajador, pero no aporta nada en términos de aptitud”. Fernández coincide en que esta información sobre la propia salud puede justificarse en puestos en los que pueda haber un contacto estrecho con personas de riesgo, como es el caso extremo de las residencias de ancianos.

Es justo en estos casos cuando Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, cree que la salud puede ser un elemento de elección o descartar: “Para bien o para mal, la salud o las condiciones físicas han tenido importancia para elegir o descartar candidatos. En la época del servicio militar obligatorio, aquellos que pudieron demostrar que tenían algún eximiente pudieron ganar unos meses

en el mercado laboral al librarse de la mili. Los pilotos de líneas aéreas, la policía, el ejército, la altura de los tripulantes de cabina o de un jockey, la ausencia de enfermedades infecciosas para ser manipulador de alimentos, o incluso cierta fortaleza física para hacer de figurante en un parque temático son ejemplos de situaciones en las que, cuestiones relacionadas con la salud, la genética o la preparación física van a determinar la selección, o no, de un profesional”.

Poca utilidad

Novoa insiste en que, desde el punto de vista legal, ofrecer información en el currículum sobre la inmunidad al Covid-19 no tiene utilidad. “Incluso en el caso de que el empresario reclutara para una profesión o actividad en la que se ha de tener en cuenta la salubridad o la aptitud física, éste debería someter a los aspirantes a un examen médico previo”. Recuerda además que “ahora mismo, todo empresario tiene la obligación legal de que ninguno de sus empleados se contagie o contagie a otros”. Y recuerda que “no es lo mismo que el empresario pueda exigir que el candidato acredite una circunstancia determinada de salud (el pasaporte inmunológico) que la situación en la que el trabajador ofrece el dato gratuitamente sin que nadie se lo pida, pero eso no le va a proporcionar ninguna ventaja laboral. Si la empresa recibe ese currículum, al reclutador debería darle igual ese dato”.

Tampoco debemos olvidar las dudas que existen en este momento acerca de la validez de esas pruebas para determinar la inmunidad y también sobre la duración de esa inmunidad frente al Covid-19. Los científicos aún deben determinar qué pasa realmente con esta cuestión, con lo que ni siquiera valdría decir que estamos vacunados—cuando exista una vacuna—para pretender que esa información pueda suponer una ventaja laboral.

Transparencia

Por su parte Andrés Pérez añade que “las empresas deben gestionar sus recursos de la mejor forma posible, y eso implica tener la mejor información posible para tomar las mejores decisiones. Cuando se habla de capital humano, imponer la discriminación positiva u obligar a esconder cierta información sobre los candidatos, va a reducir la eficacia en la selección”.

Cree este experto que “lo correcto sería fomentar la transparencia total por parte de los candidatos y compensar las barreras de entrada de esos profesionales con ayudas por parte del Estado. Impedir que un candidato ponga en su currículum que es inmune al coronavirus es tan injusto como prohibir que alguien ponga que es bilingüe porque ha nacido en una familia de padres de distintos países. Son circunstancias de la vida que son aleatorias, pero que pueden ser útiles para la empresa y para el candidato”.

El debate del ‘pasaporte inmunitario’

Hace algunas semanas, el debate se centraba en la posibilidad de implantar una especie de pasaporte inmunológico que podría permitir a quien ya ha pasado el virus (sobre todo a quienes ocupan puestos críticos o desempeñan trabajos que se consideran esenciales durante la pandemia) volver a la actividad progresivamente. El usuario de esa certificación de inmunidad que tuviera anticuerpos podría demostrar así que no se puede contagiar ni diseminaría el coronavirus.

- Lo primero que hay que decir es que este pasaporte inmunológico forma parte de esa clase de medidas preventivas que invaden la intimidad de los trabajadores o la protección de datos. Exigir un pasaporte de inmunidad sería algo parecido a que nos preguntaran durante una entrevista de trabajo por nuestra condición sexual, adscripción política, creencias o estado de salud. Esto es ilegal.

- No se puede obligar a nadie a someterse a ninguna clase de control médico. Esto sólo podría ser en casos en los que se exija un determinado estado de salud, y afecta a la protección de datos de cada individuo. Alberto Novoa, socio de Laboral de Ceca Magán, cree que “bajo esa exigencia de estar sano se puede esconder una discriminación y se podría estar utilizando el coronavirus para abrir una caja de Pandora peligrosa”.

- El pasaporte inmunitario se convierte así en un obstáculo para acceder a un trabajo, y no respeta los derechos fundamentales de las personas.

- Igual que en el caso de los candidatos que deciden facilitar en su currículum la información de que son inmunes al Covid-19, podemos decir que no hace falta una prueba médica que certifique la inmunidad. Novoa recuerda que “el deber de vigilancia del empresario no hace necesaria una prueba que certifique que uno no es positivo en coronavirus, porque un trabajador puede dejar de ir a trabajar si está enfermo siempre que informe a su médico y pida la baja laboral. Esta medida impide el riesgo de contagio.