

Despido por ineptitud = Fracaso de la prevención

CLAUDIA NAROCKI

A las Secretarías de Salud Laboral del sindicato llegan cada vez con más frecuencia consultas de delegados y delegadas de prevención en relación al caso de algún compañero que, tras un reconocimiento médico (realizado por el servicio de prevención (SP) en el marco de la vigilancia de la salud, ha sido declarado "no apto", temiendo la posible aplicación del artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores (ET) que establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por "causas objetivas", y entre estas está "por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa". Aunque desde CCOO se logra frenar algunos de estos despidos, en otros casos hay que llegar a los tribunales.

Del reconocimiento médico al despido

La posibilidad de que se produzca un despido como resultado de un reconocimiento médico en el marco de la vigilancia de la salud, surge de la convergencia de varios factores. El concepto de "ineptitud" del trabajador en el marco de la prevención de riesgos laborales (PRL) tiene por objeto proteger la salud de los trabajadores. Cuando se verifique algún grado de "ineptitud" para un puesto, la normativa de PRL exige que el servicio de prevención asesore al empresario sobre las medidas preventivas a adoptar, priorizando la adaptación del puesto o bien el cambio a otro. Sin embargo, los SP se saltan este paso y pasan a calificar: "no apto", "apto con limitaciones" (o "apto condicionado"). Todo ello en ausencia de criterios consistentes; dependiendo del servicio de prevención, ante una misma patología las etiquetas se ponen de forma indistinta. Además, los criterios aplicados por los servicios de prevención pueden no ajustarse a los adoptados por otras instancias especializadas. Ejemplo: un trabajador que conduce una carretilla en un almacén fue considerado

"no apto" por padecer diabetes, mientras que la Dirección General de Tráfico considera que las personas con diabetes pueden ser conductoras profesionales siempre que demuestren, periódicamente, que tienen su diabetes controlada.

Por el contrario, el art. 52.a del ET viene a proteger el derecho del empresario a romper una relación laboral cuando acontece una "ineptitud sobrevenida". Aunque la amplitud de la casuística que justifica estos despidos ha sido acotada por la jurisprudencia, todavía caben demasiados casos. Los resultados de la intervención judicial resultan inciertos. Los jueces pueden entrar o no a valorar la calidad técnica del informe de los servicios de prevención y pueden entrar o no a verificar si se han agotado las posibilidades de adaptación de los puestos de trabajo o se ha ofertado un puesto alternativo.

El problema se agrava porque nuestro sistema de protección social para los trabajadores cuya salud se haya deteriorado hasta el punto que no puedan seguir en su puesto de trabajo, funciona con criterios propios: un despido por ineptitud basado en un informe del servicio de prevención no significa que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) vaya a declarar una "incapacidad" que da derecho a una pensión.

Es necesario abordar con urgencia esta brecha en la lógica preventiva y protectora, que mina la eficacia de la vigilancia de la salud y la cobertura social. En el terreno normativo se debería exigir que las posibilidades de adaptación del puesto de trabajo queden agotadas antes de proceder a la calificación de no aptitud. Además, los trabajadores afectados deberían tener derecho a que se establezca un procedimiento de rechazo en el que intervenga la Inspección de Trabajo para verificar la pertinencia de esos despidos. Y los criterios de aptitud deberían ser homogéneos, para todos los SP, y consonantes con los del INSS.

En la situación actual, resulta fundamental garantizar que los representantes de los trabajadores participen en la planificación de la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos deben poder valorar, con asesoramiento sindical, si han de dar el consentimiento a que, en primer lugar, sean considerados "obligatorios" y/o, en segundo lugar, puedan conducir a una declaración de "aptitud", ya que ambos aspectos deberían reservarse solo para casos excepcionales. Además, los trabajadores que han de pasar una revisión médica deben estar informados de estos aspectos.

