

RELACIÓN DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

Índice: Vigilancia de la salud

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 julio de 2005 sobre extinción de la relación laboral por ineptitud sobrevenida

En el caso de autos, un trabajador - vigilante de seguridad - que ostentaba la condición de miembro del Comité de Empresa, recibe una notificación de su empresa de seguridad por la que esta decide extinguir la relación laboral mantenida por haber incurrido el notificado en la causa objetivo de ineptitud sobrevenida con posterioridad a su incorporación a la empresa.

El Tribunal Supremo ve procedente la extinción al cumplir la empresa los preceptos establecidos en la LPRL referidos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

COMENTARIO

La ineptitud sobrevenida consistió en que tras agotar el período máximo de Incapacidad Temporal y serle denegada la prestación de Invalidez Permanente, y una vez reincorporado en la compañía, en virtud de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la obligación de la vigilancia de la salud por parte del empresario, se solicitó al Servicio de vigilancia de la Salud de la Mutua que efectuase un reconocimiento médico y dictaminase su aptitud para el desempeño de las funciones propias de la categoría de vigilante de seguridad. Una vez que el referido servicio le efectuó las revisiones y pruebas que estimó conveniente a tal efecto, determinó que el trabajador no era apto para el desarrollo de las funciones de vigilante de seguridad, según los protocolos establecidos al amparo del Real Decreto 2487/1998, de 20 de noviembre, por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada' dictado por el Ministerio del Interior.

Hay que significar, de acuerdo con la doctrina mantenida por el Supremo en la sentencia que comentamos, que la comunicación que hace la empresa no podía contener una descripción del diagnóstico médico, aunque hubiera sido conocido por la empresa, por cuanto tal expresión vulneraría el derecho a la intimidad del trabajador, impuesto en esta materia por el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 18 de la Constitución, afirmando además la suficiencia de la comunicación de la causa del cese por entender que el trabajador ha sabido desde el inicio de su reincorporación a la empresa después de la resolución del INSS, en la cual no reconoce ningún grado de incapacidad, que las lesiones determinantes de la ineptitud sobrevenida son las derivadas del accidente, de manera que la falta de referencia concreta no le produce ninguna indefensión grave, pues él mismo es consciente de su limitación desde el primer momento.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, impone al empresario la obligación de vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, excluyéndose la necesidad de que el trabajador afectado preste su consentimiento cuando, entre otros supuestos y previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización del reconocimiento sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Por otra parte, los servicios de prevención de riesgos laborales, que incluyen la vigilancia de la salud de los trabajadores, deben ser concertados con entidades especializadas cuando la empresa no disponga de medios suficientes, pudiendo actuar como tales entidades las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hoy Sociedades de Prevención.

La empresa actuó correctamente para constatar si el trabajador conservaba, o no, la aptitud necesaria para su desempeño profesional, sin que pueda considerarse preceptivo remitir al trabajador a su reconocimiento en los centros autorizados para practicar las pruebas de aptitud para el uso de armas y para desempeñar las funciones de vigilancia de seguridad privada, a los que alude al artículo 6 del Real Decreto 2487/1998, de 20 de noviembre.

Precisamente al contrario, no sólo carece la empresa de la facultad de promover la actuación de tales centros, sino que la obligación empresarial consiste en cumplir las normas expuestas sobre reconocimientos de salud de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales.

Los apartados 2 al 4 del citado artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecen que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando el derecho a la intimidad del trabajador y “la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud”, a la que sólo tienen acceso el personal médico y las autoridades sanitarias competentes, debiendo ser comunicados al trabajador los “resultados” de los reconocimientos, pero no así al empresario, que únicamente será informado “de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

Así pues, la empresa no pudo legalmente conocer, ni por ello relatar en la comunicación extintiva que dirigió al trabajador, los defectos físicos apreciados en el reconocimiento de salud.

¿Cuál es la compatibilidad entre las limitaciones impuestas a tal comunicación como consecuencia del derecho fundamental del trabajador a su intimidad y el derecho, también fundamental, del mismo a la oportunidad de defensa frente a la decisión empresarial?



La colisión que así viene a producirse entre los dos referidos derechos fundamentales del trabajador, que la empresa ha de respetar, no puede resolverse prescindiendo de la terminante reserva de toda la información médica que impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tal vez esta Ley pudo haber regulado tal reserva con criterio más flexible, puesto que no todos los datos de salud afectan de igual modo a la intimidad personal. La protección civil de este derecho, junto a la del honor y la propia imagen, queda delimitada “por los usos sociales, atendiendo al ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado”, según la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo. Semejante criterio de proporcionalidad sería también seguramente adoptable en el enjuiciamiento del delito de revelación de secretos que, dentro del título dedicado a los delitos contra la intimidad y otros, tipifica el artículo 199 del Código Penal. Pero todo este análisis es atinente al puro ámbito de “resultantes” de los reconocimientos de salud practicados con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que su expuesta literalidad terminante en la materia no permite al operador jurídico otra opción distinta de la de su estricto cumplimiento.

El derecho a la oportunidad de defensa del trabajador frente a la decisión extintiva del contrato de trabajo no puede considerarse gravemente afectado en el presente caso por la ineludible limitación de su expresión causal, ya que, al haberle hecho saber que tal decisión venía determinada por el dictamen del Servicio de Vigilancia de Salud de la Mutua de Accidentes de Trabajo consecuente al reconocimiento médico practicado en virtud de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador pudo recabar de dicho servicio la comunicación del “resultado” del reconocimiento, cuyo derecho le viene conferido por el artículo 22.3 de dicha Ley. La fundamentación jurídica de la sentencia recurrida permite deducir que hizo uso de tal derecho, puesto que hace constar que aportó un informe médico de la Mutua aseguradora.

Antonio Sánchez-Cervera
Socio director ACERVERA Abogados

AVISO LEGAL

Queda expresamente prohibidos al Usuario la reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, de este contenido, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado por el titular de los correspondientes derechos.

El Usuario podrá visualizar y obtener una copia privada temporal de los Contenidos para su exclusivo uso personal y privado en sus sistemas informáticos (software y hardware), siempre que no sea con la finalidad de desarrollar actividades de carácter comercial o profesional.

