



sección sindical telefónica

cgt-Cantabria



22 Noviembre 2011

¿Vigilancia de la salud?

Han sido las recientes reformas laborales las que han convertido la enfermedad común, en ciertos supuestos y con tasas de absentismo empresariales por encima del dos y medio, en motivo suficiente por el que podemos perder el puesto de trabajo. Es lo que se conoce como despido por absentismo justificado.

Además, en Telefónica hemos podido atestiguar como este tipo de despido -acumulación de bajas de corta duración, inferiores a veinte días- es la **herramienta perfecta para coaccionar a la plantilla durante un proceso negociador, y ante unas elecciones sindicales**.

Si unimos esta nueva facultad de despido a la otra, maquiavélica, que practica nuestra empresa, la de escudarse, paradójicamente, en la vigilancia de la salud para, mediante un reconocimiento médico en caso de reincorporación por baja de larga duración, **despedirte por declararte una ineptitud sobrevenida**, nos encontramos en la sorprendente situación de que enfermar, fuese larga o corta la recuperación, es motivo suficiente para que te echen a la calle.

Pero el reciente requerimiento de la Inspección de Trabajo de Madrid recuerda a Telefónica que el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que los reconocimientos son voluntarios, anteponiendo, así, el derecho a la intimidad y dignidad frente a la vigilancia de la salud.

No obstante, ese mismo artículo, establece una serie de excepciones: «...los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad...». Excepciones que tienen que ser justificadas **junto el preceptivo informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras**, siendo este informe el que la Inspección le requiere a Telefónica «de forma inmediata y continuada» con la amenaza de sancionarla.

También recuerda en el requerimiento, haciendo mención a la jurisprudencia, que los convenios colectivos no pueden configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son por ley, ni siquiera dotarles de una caracterización contraria a las directrices de la misma.

Por último, la Inspección de Trabajo menciona una sentencia del tribunal constitucional que dice: «El reconocimiento médico en la relación laboral no es, en definitiva, un instrumento del empresariado para un control dispositivo de la salud de trabajadores y trabajadoras, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleadas/os con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud. Un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas, con los requisitos y límites mencionados».

