



MOTIVACIONES DE SALUBRIDAD E HIGIENE

Negarse al reconocimiento médico es motivo de despido

El fallo adquiere especial notoriedad en plena pandemia, con restricciones de acceso a las instalaciones empresariales

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

Un trabajador que se niega en reiteradas ocasiones a realizar el reconocimiento médico, a pesar de ser obligatorio para entrar en las instalaciones de la empresa por motivos de salubridad e higiene, puede ser despedido de forma procedente por el empleador.

Así lo determina el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una sentencia de 17 de octubre de 2019, que adquiere una importante notoriedad en plena campaña para combatir el Covid-19 y ante las obligaciones que van a adquirir las empresas, dentro de las restricciones necesarias para evitar contagios.

La ponente, la magistrada Naveiro Santos, explica que la empresa detectó que el reconocimiento médico del trabajador, perteneciente a una empresa de servicios externalizados, estaba caducado y transmitió una queja formal por tal motivo al empleador. En ella, advertía que se trataba de un tema sensible y vital en cumplimiento de su política de Prevención y Seguridad.

También comunicó que procedía a anular la tarjeta de acceso de este empleado, vetando su entrada en sus instalaciones hasta que entregase el documento del reconocimiento médico e instaba a la empleadora a que no se volvieran a repetir hechos tan graves, pues si no, se verían abocados a adoptar medidas más drásticas como rescindir el contrato que unía a ambas.

Alfredo Aspra, socio responsable del área laboral de Andersen Tax & Legal, explica que en este caso la negativa fue "contumaz, reiterada y del todo injustificada a realizar el reconocimiento médico, cuando en su caso era del todo necesario para poder acceder a las instalaciones de la empresa cliente, al exigir ésta tener vigente el reconocimiento médico o no dejarle entrar".

Hasta cinco fueron las citas que la empleadora gestionó para que el trabajador acudiese al reconocimiento médico. En las dos primeras, como era agosto, podría estar justificado que no fuera, porque el empleado estaba disfrutando de sus vacaciones. La tercera citación también podría justificarse porque estaba de baja médica. Pero la cuarta y quinta no había razón alguna para la negativa, explica Aspra.

El empleado alegaba que no se podía desplazar por la mañana a donde era citado, y ofrecía otras posibilidades "ajustadas a su agen-



GETTY

Puso en peligro la continuidad de la empresa como adjudicataria del servicio

serlo más, porque ello supondría dejar en manos del trabajador el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos de las que es responsable la empresa. Además, su obstinada conducta pone en riesgo la continuidad de la empresa como adjudicataria del servicio con su cliente.

En este caso, además, señala Aspra, el Convenio Colectivo de la empresa expresamente prevé como falta muy grave la negativa a pasar revisiones médicas obligatorias -y en el caso era obligatoria-, y aunque el reconocimiento médico debe procurarse que se realice dentro de los horarios de trabajo, ello será así siempre que sea posible, pero lo que no puede hacer el trabajador es simplemente no acudir sin justificarlo.

da". Incluso no llegó a presentarse a la cita prevista para la fecha que él mismo había sugerido.

Antes de proceder al despido, la empresa comunicó al trabajador que "podría estar continuamente gestionando nuevas citas, pero que se limita a esperar al día previo de la cita para decir que no puede asistir, sin justificación alguna".

Por tanto, la ponente no ve que el despido sea nulo o improcedente sino más bien, ve en la empleadora una actitud muy tolerante, pero llegados a este extremo, ya no puede