

Fingir una cojera para alargar la baja no es causa de despido

Un juzgado de Cádiz declara improcedente la sanción impuesta a un trabajador pese a que la empresa probó que simulaba la dolencia cuando acudía al centro de trabajo a entregar documentación.

Victoria Martínez-Vares. Madrid
Un juzgado de Cádiz ha estimado improcedente la decisión empresarial de despedir a un empleado que fingía una cojera con el afán de demostrar que persistían los síntomas que le habían llevado a estar en situación de incapacidad temporal.

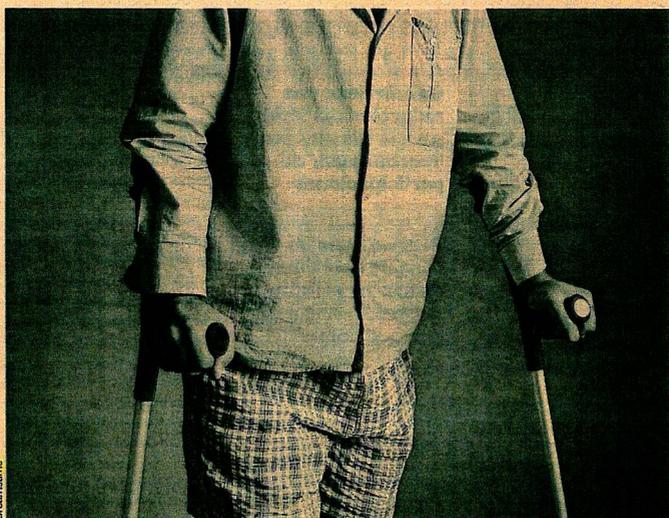
Para el juez, la actuación del trabajador aparentando ante la empresa la persistencia de un síntoma es una irregularidad que, sin embargo, no reviste suficiente gravedad como para despedir.

La sentencia cuestiona, por tanto, la potestad disciplinaria del empresario que, pese a haber demostrado con la intervención de un detective que su empleado simulaba la cojera, no encuentra respaldo ante el tribunal.

El litigio surge tras haber notificado la compañía al trabajador su despido por haber mantenido "artificialmente" y "alargar innecesariamente" la situación de incapacidad temporal provocada por una lesión en su rodilla tras caerse de una escalera.

La empresa, que pertenece al sector de la hostelería, llega a esta conclusión tras haber puesto un detective para comprobar si la dolencia del trabajador era real o no.

En su informe el detective, deja constancia de que el empleado camina con normalidad durante tiempo prolongado varios días. Además, carga con bolsas del supermercado, incluso introduce material infantil en un vehículo que, después, conduce.



El control de la incapacidad temporal es uno de los factores que más preocupan a las empresas.

También refiere cómo, cuando acude a la empresa, sale de su domicilio caminando con normalidad y que sólo cuando llega al centro de trabajo y al salir de él cojea. Posteriormente, cuando regresa a su casa y baja del coche la dolencia o lesión desaparece, andando sin problema alguno.

El trabajador impugnó la decisión del empresario alegando, en primer lugar, que se trataba de una represalia pues había interpuesto una denuncia penal contra un superior cinco meses antes. Sin embargo, el magistrado desestima esta cuestión amparándose en que la Inspección de Trabajo no estimó que hubiese

La sentencia acepta que el empleado exageró la dolencia, pero ve la sanción desproporcionada

Según el juez, la empresa debió avisar al trabajador y a los servicios de salud en lugar de despedirle

ilicitud laboral alguna. Lo que sí entra a analizar el juez es la causa objetiva planteada por la empresa sobre la cojera del empleado cuando iba al centro de trabajo a recoger o entregar documentación y que, sin embargo, no concordaba con las observaciones efectuadas por un detective.

El magistrado recoge en su resolución como hecho probado que el trabajador cojea en la empresa pero no antes ni después. Al respecto, afirma que este comportamiento "ciertamente es una irregularidad sin causa que se produce en la empresa o se busca que aparente una persistencia de un síntoma".

Pero también advierte de que "son los servicios médicos quienes expiden los partes de confirmación semanales", reprochando a la compañía que, tras observar esa actuación, "no reclama ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social o Servicio Andaluz de Salud". Es más, recrimina a la compañía que "ni siquiera le preguntara al propio trabajador" por qué simulaba la dolencia.

'Incapacidad objetiva'

Por tanto, aunque el magistrado dice "aceptar que hubo una exageración" por parte del empleado, contrariamente a la opinión de la empresa, estima que "su incapacidad laboral era objetiva y previa". Para justificarlo, argumenta que después de haber sido despedido fue operado de menisco, intervención quirúrgica que tenía solicitada desde antes de ser sancionado. En su opinión, de este dato resulta "claro" que existía "una dolencia susceptible de cojera".

Concluye, pues, indicando que, en este caso, imponer la sanción más elevada "no se corresponde ni con los hechos aislados ni con su visión de conjunto", calificando el despido de improcedente.

La sentencia, que no es firme, obliga a la compañía a optar bien por readmitir, bien por indemnizar al trabajador con 9.190,50 euros más los salarios de tramitación.

(Juzgado de lo Social 2 de Cádiz, 13/09/2011, Sº 270/11).

Absentismo laboral: así nos va

OPINIÓN

Francisco J. García Molina

El absentismo laboral en España es y seguirá siendo un problema difícil atajar. Son muchos los análisis, las opiniones y las propuestas que existen sobre esta materia, pero todavía está por ver quién tiene la "piedra filosofal" para acabar con esta lacra que afecta directamente a la productividad y a la competitividad de las empresas y que obstaculiza sobremanera la consecución de ese modelo de mercado laboral flexible, de empleo estable y de calidad que todos (empresarios, sindicatos y políticos) defienden.

Actualmente, las posibilidades de actuación empresarial son escasas e ineficaces. Así, por ejemplo, junto a la valoración médica de los servicios públicos y las mutuas de accidentes de trabajo, el empresario tiene la potestad para verificar el estado de la enfermedad del trabajador y, comprobar que, efectivamente, se encuentra incapacitado para cumplir con su prestación de servicios (artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores), teniendo en cuenta que no toda lesión física o psíquica es invalidante para el desarrollo de la prestación laboral.

Pero esta capacidad de control resulta, por un lado, muy poco efectiva para combatir la inproductividad derivada del absentismo laboral, pues la decisión final sobre la baja o el alta

médica corresponde lógicamente al servicio público de salud. Por otro lado, esta facultad se muestra absolutamente inútil contra quienes fingen una enfermedad o una sintomatología (no sólo frente a la empresa, sino también en la consulta médica) para obtener una baja médica o mantenerse el máximo tiempo posible en situación de incapacidad temporal.

Cuando, además, la Jurisdicción Social protege la picaresca de quienes observan estos comportamientos, expresamente demostrados, y deja sin efecto la potestad disciplinaria (única herramienta que le queda al empresario para afrontar estas situaciones), el resultado no es otro que la frustración, la impotencia y la inseguridad jurídica que alimentan la desconfianza empresarial hacia la relación labo-

ral indefinida. Tras declarar probada la simulación de la cojera, la Sentencia comentada califica el despido improcedente con argumentos más o menos frágiles, poniendo así de manifiesto las carencias de la norma escrita, el excesivo margen de decisión de los órganos judiciales y la imposibilidad de acogerse a un criterio legal claro, uniforme y que dé seguridad jurídica para enfrentarse a este tipo de problemas.

Con las últimas reformas laborales hemos tenido la ocasión de acometer una revisión profunda en materia de absentismo profesional y, sin embargo, nuestros gobernantes la han dejado pasar. Así nos va.

Responsable del Departamento de Derecho Laboral
Irwin Michell Abogados