

CONSULTORIO LABORAL

INEPTITUD SOBREVENIDA EN EL TRABAJO

? En nuestra empresa acaba de incorporarse una trabajadora de una baja médica y no ha pasado el reconocimiento médico. Podemos extinguir la relación laboral?

En el supuesto planteado, la empresa puede comunicar a la empleada conforme dispone el art. 52.a) del ET la extinción de su contrato en base a su ineptitud para la realización de su trabajo. Para ello, necesitaríamos contar con un informe médico emitido por el Servicio de Prevención Ajeno, donde se detalla que es calificada como «no apta» para la realización de las labores para las que fue contratada dentro de su categoría.

Este estado la inhabilita definitivamente para la realización de las tareas propias de su profesión, y habiendo sobrevenido esta situación y siendo conocida por la empresa con posterioridad a su contratación en la misma, la empleada no puede continuar en su puesto. En este caso, hay que poner en el acto de la comunicación del despido a disposición del trabajador la indemnización legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio.

La jurisprudencia social ha definido esa ineptitud como «una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo: rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.»

El artículo 22.1 de 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 el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

! **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados.

Egatel cumple 25 años con su apuesta por el I+D+i intacta

● La compañía ourensana invirtió en innovación más de 3,5 millones en los dos últimos años, y ya tiene el 85 % de su negocio en el extranjero

● Miguel Ascón

El informe Ardán de Economía y Competitividad, que elabora el Consorcio de la Zona Franca de Vigo, reconoció por segundo año consecutivo a la empresa ourensana Egatel con la máxima puntuación en los indicadores de innovación. Javier Taibo, director general de la compañía, destaca la importancia de ese reconocimiento, que sirve para avalar la apuesta de Egatel por el I+D+i, que sigue intacta justo cuando la firma se dispone a celebrar su 25 aniversario. «Eso nos indica que estamos haciendo las cosas bien», dice Taibo, que hace hincapié en que el primer puesto en innovación obtenido en el informe Ardán es «con una diferencia notable» sobre sus perseguidores.

La empresa la fundó en el año 1992 Esteban Solleiro, ingeniero de telecomunicaciones ourensano, y su actividad arrancó centrada en el sector doméstico de recepción de televisión por satélite y en el mercado profesional de microrrepetidores analógicos. Desde entonces, Egatel no ha dejado de innovar y evolucionar. En pocos años, la compañía logró la homologación para fabricar equipos *broadcast* profesionales y amplió su ga-



Taibo, en las instalaciones de Egatel en el Parque Tecnológico. | MIGUEL VILLAR

ma de productos a transmisores y reemisores analógicos y digitales de baja, media y alta potencia.

En todo caso, uno de los principales hitos en el desarrollo de Egatel es la adjudicación del contrato para el primer despliegue de la red de TDT. La compañía ourensana acabó así por convertirse en el principal proveedor de equipos de transmisión de televisión digital en España cuando se produjo el llamado «apagón analógico».

Esa experiencia sirvió de trampolín para Egatel, que más tarde participó en los despliegues de TDT en países como México, Argelia, Tanzania, Marruecos, Argentina, Colombia, Kenia, Uruguay, Chile o Panamá, entre otros. Y es que la empresa ourensana inició en el año 2007 un proceso de internacionalización que continúa en la actualidad. En todo caso, su sede central sigue estando en Ourense, aunque la firma cuenta con delegacio-

nes en Madrid, Argentina, Chile y México. Desde el Parque Tecnológico de Galicia, en San Cibrao das Viñas, se marca la línea de apuesta empresarial por el I+D+i que se ha traducido en una inversión de más de 3,5 millones de euros en los dos últimos años específicamente en ese ámbito.

Así ha logrado desarrollar Egatel uno de sus últimos y más exitosos productos, el Smart LNB. Según explica Javier Taibo, se trata de un sistema receptor y transmisor de datos vía satélite que permite conectar dos puntos «aislados y remotos» de forma sencilla. Ese trabajo mereció el premio INEO al producto más innovador. El jurado valoró entonces su mayor eficiencia y menor coste en relación a otros dispositivos similares que también están disponibles en el mercado.

La apuesta por el I+D+i de Egatel continúa con la participación de la compañía ourensana en proyectos en colaboración con otras empresas, universidades y centros tecnológicos en el ámbito de las comunicaciones marítimas, aeronaves no tripuladas y vehículos conectados. La firma con sede en Ourense cuenta actualmente con una plantilla de sesenta técnicos e ingenieros de alta cualificación.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DESPIDOS SUCESIVOS EN LA MISMA EMPRESA

Efectivamente es posible, ya que, como indica en su consulta, el segundo despido versa sobre hechos diferentes. Tras haber sido declarado nulo el despido anterior, el empleador tendrá que readmitir al trabajador y abonar los salarios dejados de percibir. Ello no es óbice para que la empresa pueda interponer recurso, por no estar conforme con la sentencia, pero la reincorporación a su puesto de trabajo deberá producirse como se venía desarrollando con anterioridad a la fecha de efectos del primer despido, mientras el trámite procesal sigue su cauce.

Y en este interin, la empresa podrá volver a despedir al trabajador, si este incurre en causa de despido disciplinario, o si se acreditan causas objetivas. Ante todo, lo primero que debe hacer el trabaja-

? Acabo de reincorporarme a mi puesto de trabajo tras haber sido declarado nulo el despido efectuado por la empresa. Ellos han recurrido, pero ya estoy prestando servicios normalmente. Y ahora me encuentro con que me acaban de comunicar un nuevo despido por unos hechos diferentes. ¿Es posible que me despidan dos veces consecutivas, sin ser firme el primero?

dor, estando disconforme con este nuevo despido, es impugnarlo. Se pueden dar tres escenarios:

Si el recurso de la empresa es desestimado se confirmaría la nulidad del primer despido, y el segundo adquiere efectividad. Estaríamos ante un nuevo procedimiento judicial sobre las causas alegadas en la segunda comunicación.

Si el recurso de la empresa es estimada, declarando la procedencia del primer despido, el segundo perdería eficacia, por estar ya extinguida la relación laboral a esa fecha. Los efectos del despido se

producirían desde la primera comunicación, viéndose el trabajador obligado a devolver lo percibido indebidamente.

Si se declarase improcedente el primer despido, la empresa debe optar entre abonar la indemnización establecida en la sentencia, o readmitir al trabajador. Optando por la indemnización, la relación laboral se extingue con efectos desde la primera comunicación, con lo que el segundo despido perdería su eficacia (con igual obligación de devolver lo indebidamente percibido). Y si se opta

por la readmisión, la segunda comunicación será efectiva, a expensas de la resolución judicial que se dicte en su momento.

A efectos prácticos, suena un tanto temerario exponerse a los efectos de que el segundo despido no prospere. Ya no solo por la acreditación de la causa que da origen al mismo (profusa, concluyente y sin defecto formal), sino también porque, de considerar el juzgado que obedece a una represalia contra el trabajador, podría decretarse una indemnización por daños y perjuicios, sin contar con la que correspondería en caso de estimarse improcedente el despido.

! **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.** Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAPAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es