

**El despido del empleado de baja es improcedente, no nulo.** El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña ha rectificado la primera sentencia que declaraba nulo por discriminatorio el despido de un trabajador que se encontraba en situación de incapacidad temporal y, en su lugar, ha decretado la improcedencia del cese. El fallo impugnado es el dictado por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona el 23 de diciembre de 2016 que, en aplicación de la jurisprudencia europea, consideraba que una baja de duración incierta podía equipararse con una discapacidad duradera.

La resolución europea, dictada por el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) el 1 de diciembre de 2016 -caso M. Daouidi-, había dictaminado que el despido debía calificarse como nulo cuando resultara discriminatorio por razón de una discapacidad duradera. Para apreciar la durabilidad de la situación de baja debía valorarse que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio -el despido-, la incapacidad no presentara una perspectiva definida de finalización a corto plazo y, además, que pudiera prolongarse de forma significativa.

En conclusión, el TJUE concluyó que una situación de incapacidad temporal no excluye la opción de que se apreciara una discriminación por razón de discapacidad. Una valoración del caso concreto que, no obstante, debería hacer el órgano jurisdiccional nacional.

En base a ello, el Juzgado declaró nulo el despido de un empleado que se encontraba de baja por un accidente laboral, en contra del criterio sostenido hasta el momento por el Tribunal Supremo (TS) y el Tribunal Constitucional (TC) que calificaban estos supuestos como improcedentes.

En una sentencia del 12 de junio, el TSJ catalán rechaza que, como consideró el Juzgado, la limitación pudiera calificarse como duradera y, por el contrario, asevera que se trata de una situación de "incapacidad reversible".

"No se puede calificar de duradera pues, entre el accidente de trabajo y el despido, apenas había pasado un mes y 23 días y, además, fue dado de alta médica sin secuelas el 20 de julio de 2015", explica el ponente del fallo, el magistrado García Ros, que aprecia que el hecho de que el empleado solicitara la incapacidad permanente "no es suficiente para considerar que las limitaciones funcionales [...] puedan calificarse de duraderas.

Por todo ello, razona el TSJ, la situación del demandante no puede calificarse de incapacidad duradera, ni puede aplicársele la tutela de la Directiva 2000/78 sobre igualdad en el empleo, ni puede dictaminarse que la empresa cometió con el despido un acto de discriminación por razón de discapacidad.

Es decir, el Tribunal no rechaza que resulte discriminatorio el cese de un trabajador en situación de incapacidad duradera, pero sí exige que se acredite una mayor perdurabilidad de la enfermedad o la patología que origina la baja laboral.

La sentencia, asimismo, tampoco considera que pueda declararse nulo el despido por atentar contra la integridad física, la salud o la dignidad del empleado -derechos consagrados en el artículo 15 de la Constitución-.

En estos casos, tal y como recoge la doctrina del TS, la calificación de nulidad del cese correspondería "cuando la decisión de la empresa de despedir al trabajador se fundamenta en causa que comporte un grave riesgo para la salud del trabajador". Un criterio que no puede resultar de aplicación en este caso porque no quedó acreditado que el despido se produjera por la negativa del empleado a abandonar el tratamiento médico.

La doctrina constitucional, y así lo ha aplicado el TS, considera que será discriminatorio el despido de un empleado de baja "cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad". Sin embargo, no será nulo si "la empresa no ha despedido al trabajador por estar enfermo [...] sino por considerar que dicha enfermedad le incapacita para desarrollar su trabajo". En este último caso se calificará como improcedente.





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS



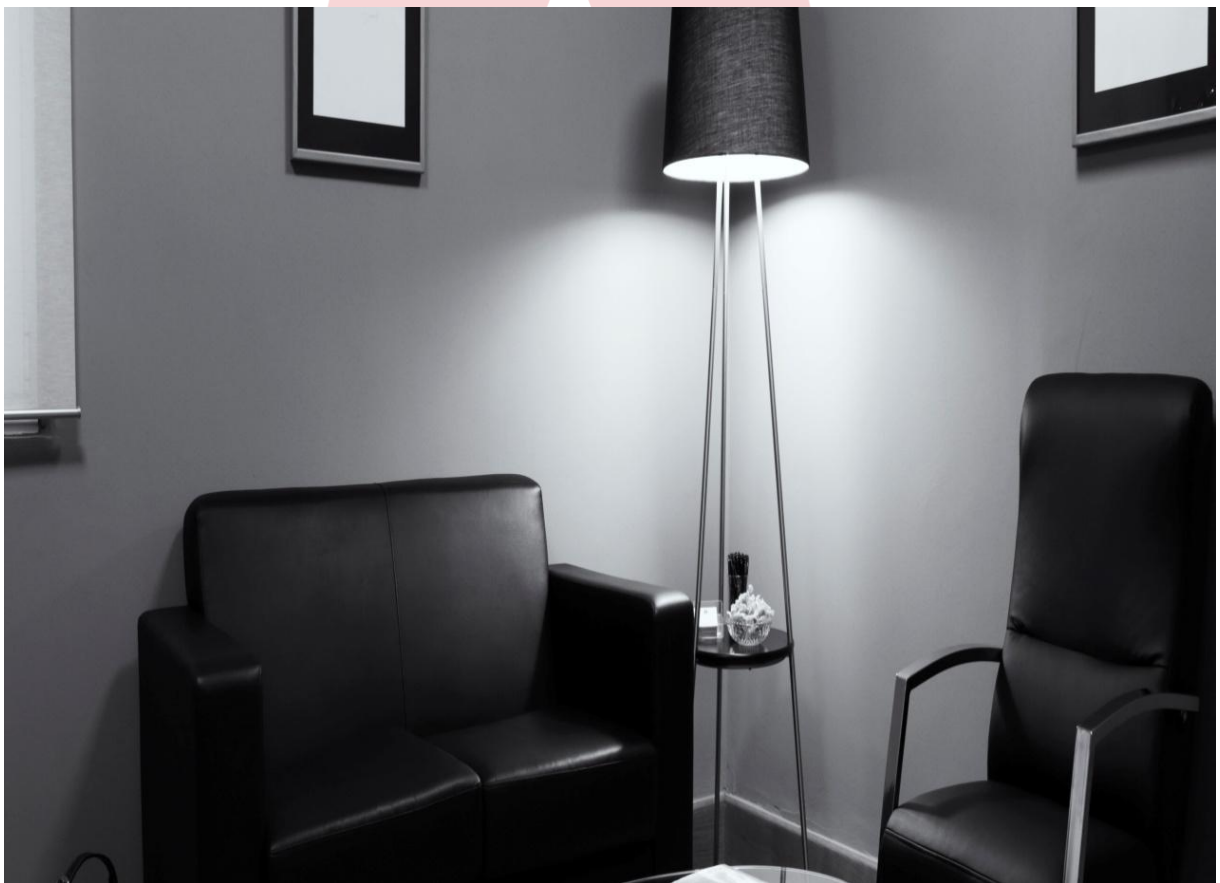


Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS







Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS







Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





Alfredogarcialopez  
ABOGADOS







Alfredogarcialopez  
ABOGADOS





