



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## Según el Tribunal Supremo no es discriminatorio despedir por enfermedad

*El Alto Tribunal ha reiterado que el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal es improcedente y no nulo, aunque se acreditó que la disminución de rendimiento alegada por la empresa era ficticia, y que junto al trabajador fueron despedidos otros cuatro de un total de nueve, todos ellos en situación de incapacidad*

**E**l Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona declaró nulo el despido de una trabajadora en situación de baja médica al sufrir un accidente de tráfico camino al trabajo, que le provocó un latigazo cervical. Días después del accidente fue despedida por disminución en su rendimiento. En la misma fecha fueron despedidas otras cuatro trabajadoras del mismo departamento en situación de baja médica -de un total de nueve empleadas-. El Juzgado de lo Social apreció discriminación y vulneración del derecho a la integridad física, condenando a la empresa a la inmediata readmisión, al pago de los salarios de tramitación, y a una indemnización de 10.000 euros por daños morales.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó dicha sentencia, declarando la improcedencia del despido, y formulado recurso de casación para la unificación

de doctrina ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ésta confirma que el despido es improcedente y no nulo, y recuerda que:

-El Tribunal Constitucional estableció que el artículo 14 de la Constitución contiene unos motivos de discriminación basados en diferencias históricamente arraigadas, que han situado a sectores de la población en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona. El estado de salud

de un trabajador no está incluido en estos motivos tasados, ni puede subsumirse en la cláusula genérica del precepto constitucional -"cualquier otra condición o circunstancia personal o social"-, salvo que el factor enfermedad sea tomado en consideración como un

*temporal. El Tribunal Supremo considera que la situación de enfermedad del trabajador no es equiparable a la discapacidad, que a diferencia de aquélla sí está protegida expresamente como factor de discriminación, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Directiva 2000/78/CE del Consejo.*

elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar su trabajo.

-El propio Tribunal Supremo tiene declarado que la enfermedad común no es equiparable a la discapacidad, a efectos de discriminación,

por lo que el despido de un trabajador en situación de incapacidad ha de ser calificado de improcedente y no nulo; y ello es así por cuanto la enfermedad, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no puede ser considerada, en princi-

pio, como un motivo o factor discriminatorio en el ámbito del contrato de trabajo.

-Reitera así el Tribunal Supremo su criterio de que no es equiparable la enfermedad a la discapacidad (esta última condición personal sí es causa legal de discriminación); en la primera se produce una alteración temporal de la salud, que puede afectar por más o menos tiempo a la capacidad de trabajo, mientras que la discapacidad es una situación permanente de minusvalía física, psíquica o sensorial, que altera de manera permanente las condiciones de vida de la persona discapacitada, siendo que el colectivo de discapacitados tiene unos objetivos y unas necesidades particulares de integración laboral y social que no se dan en las restantes dolencias o enfermedades. Recuerda que la Directiva europea 2000/78 recoge como motivo de discriminación la discapacidad, pero no pueda equipararse ni ampliarse por analogía la discapacidad a la enfermedad.

La enfermedad no puede ser considerada, en principio, como un motivo o factor discriminatorio

**Cardio Guard**  
Servei Integral de Cardioprotecció

Ante la obligatoriedad en algunas Comunidades Autónomas de instalar desfibriladores en los hoteles, Cardio Guard ofrece la garantía de cumplir con todos los requisitos legales con un servicio integral de cardioprotección

**WWW.CARDIOGUARD.ES**  
673245839

112  
CARDIO GUARD SYSTEM, S.L.  
central: 931 185 746  
24h: 673 245 839