



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Según el TJUE el despido en situación de incapacidad temporal puede ser nulo

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha interpretado, en una reciente sentencia dictada el mes de diciembre del pasado año, que una incapacidad temporal derivada de un accidente laboral puede ser considerada “discapacidad”, y por lo tanto, el despido sin justa causa operado durante ese periodo puede ser calificado como nulo. Concluye el TJUE, que aunque en nuestro derecho interno una

lesión producida como consecuencia de un accidente laboral pueda ser calificada como incapacidad temporal, y de duración incierta, ello no excluye que se pueda entender a su vez como duradera, característica anudada a la definición que de la “discapacidad” contiene la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El TJUE ha vuelto de nuevo a ser protagonista en la conformación de nuestro ordenamiento jurídico laboral incidiendo, con una relevante sentencia, en el asunto siempre polémico, aunque por un tiempo pacífico, de la calificación que ha de darse al despido sin causa de un trabajador durante la situación de incapacidad temporal. Hasta la fecha, y en inusual armonía, tanto la jurisprudencia del Tribunal Supremo como la del Tribunal Constitucional habían coincidido en que un despido basado en la enfermedad o en la situación de incapacidad temporal de un trabajador no era discriminatorio, sin perjuicio de que fuera ilícito, lo que acarrearía en todo caso la calificación de improcedencia del despido, pero no su nulidad.

Sin embargo, en la sentencia que comentamos, dictada por la Sala Tercera del Tribunal Europeo en fecha 1 de diciembre de 2016, los magistrados estiman la posibilidad de que la rescisión unilateral y sin causa de un contrato de un empleado en situación de incapacidad temporal, pero a su vez duradera o de pronóstico incierto, pueda ser considerada como discriminatoria y por tanto el despido pueda ser calificado como nulo, con las consecuencias directas de readmisión obligatoria y abono de los salarios de tramitación devengados durante la sustanciación del proceso.

Como decíamos, hasta ahora la jurisprudencia nacional entendía que la situación incapacitante del trabajador en situación de incapacidad temporal, precisamente por no tener carácter de permanencia, no era asimilable a una situación de discapacidad, lo que excluía la existencia de discriminación por este motivo y por tanto la posibilidad de que se entendiera que existía una vulneración de derechos fundamentales; por lo que se estimaba que no había base para anular el despido.

En el caso analizado, el supuesto de hecho era el siguiente: un ayudante de cocina, con contrato eventual prorrogado, sufrió una caída en el centro de trabajo, dislocándose el codo izquierdo, por lo que tuvo que ser enyesado. Al mes y medio, y estando todavía de baja por incapacidad temporal derivada de tal accidente de trabajo, fue despedido disciplinariamente por su empleador, alegándose que su rendimiento no era el adecuado para el desempeño de las tareas que venía realizando. El trabajador presentó demanda solicitando se declarase el despido nulo por discriminatorio, o subsidiariamente improcedente, y el Juzgado que conoció del caso -el Juzgado de lo Social nº 33 de

Barcelona- planteó cuestión prejudicial ante el TJUE entendiendo que ese despido podría violar el principio de discriminación en materia de discapacidad.

En concreto, la duda que se planteaba al juzgador nacional era que, si bien la lesión parecía a simple vista reversible, lo cierto es que en la fecha en que se celebró el juicio, seis meses después de producirse el accidente laboral, el codo del trabajador seguía enyesado, y por tanto su situación era previsiblemente “duradera”, sin pronóstico médico alguno sobre su eventual restablecimiento. Por ello, el juzgador nacional que elevó la cuestión prejudicial ante el TJUE, lo que pretendía dilucidar era si el trabajador despedido durante su situación de incapacidad temporal, de duración incierta, podía estar comprendido en el concepto de discapacidad contenido en la Directiva 2000/78/CE, de la Unión Europea, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un

marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El artículo 1 de esta Directiva, fija su objetivo en “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

Ante la consulta planteada por el juez nacional, y analizando el concepto de discapacidad, el TJUE concluye que si un accidente con-

lleva una limitación de larga duración, ya sea por dolencias físicas o psíquicas, que impida al trabajador participar en su vida profesional en las mismas condiciones que el resto de empleados, esta limitación sí puede ser considerada como una discapacidad. Sin embargo, no resolvió directamente la cuestión, sino que la resolución final depende de los tribunales internos, quienes con sus pruebas directas deben de-

terminar si las limitaciones del trabajador tienen el carácter de duraderas, basándose en los indicios médicos y fácticos (valorando el hecho de que, en la fecha del despido la incapacidad tuviera una perspectiva de cura a corto plazo o, por el contrario, que pudiera prolongarse significativamente antes del restablecimiento pleno).

Por ello, a la vista del fallo del TJUE, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en sentencia de fecha 23 de diciembre de 2016, llegó a la convicción definitiva, resolviendo el caso planteado, de que la causa real del despido no había sido el mero hecho del accidente laboral, ni la inicial situación de incapacidad temporal en sí misma, sino la percepción empresarial de que tal incapacidad temporal se tornaba en duradera, sin una perspectiva concreta de curación a corto plazo, y es por ello que califica el despido impugnado como directamente discriminatorio por causa de discapacidad y por lo tanto, nulo.

Es indudable la inseguridad jurídica que dicha resolución provoca en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que debemos estar muy atentos a esta nueva doctrina jurisprudencial, y a los cambios que puede conllevar en la hasta ahora existente.

Un despido por enfermedad o discapacidad puede ser discriminatorio

