

¿A debate de nuevo la posible nulidad de los despidos de los trabajadores que se encuentran en incapacidad temporal?



AYMARA
SANTAMARÍA

Abogada de Laboral

Pérez-Llorca

El pasado 3 de mayo de 2016 el Tribunal Supremo dictó su última sentencia en relación con los despidos llevados a cabo durante una incapacidad temporal. Como veremos en detalle, la postura del alto tribunal no ha cambiado en los últimos tiempos. Sin embargo, el mismo juzgado que dictó en instancia la primera sentencia del caso que ahora analizaremos, ha presentado recientemente determinadas cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Aunque todavía no se ha dictado sentencia, el Abogado General sí ha emitido sus conclusiones, de manera que conviene analizarlas para determinar el impacto en lo hasta ahora mantenido por nuestros tribunales nacionales y, en consecuencia, sobre los despidos que se produzcan.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 3 de mayo de 2016, núm. 366/2016

Esta sentencia analiza el caso de una trabajadora que, tras sufrir un accidente «*In Itinere*» y encontrarse en situación de incapacidad temporal, es despedida por causas disciplinarias

alegando, al efecto, que su rendimiento había disminuido.

La trabajadora, disconforme con la decisión adoptada por la empresa, procede a presentar demanda solicitando que se declare la nulidad de su despido. El asunto recae en el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona que, efectivamente, da la razón a la trabajadora al entender que (i) se le había causado indefensión, (ii) la medida era discriminatoria y (iii) la empresa violó su derecho a la integridad física, conforme a lo establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 11 de abril de 2013, C 337/2011, «Caso Ring».

La empresa recurre la sentencia de instancia ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y este, a pesar de reconocer que la causa alegada por la trabajadora era ficticia, concluye, en primer lugar, que desde la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 ha desaparecido de nuestro Derecho positivo la figura del despido nulo por fraude de ley (esto es, por inexistencia de causa) y, en segundo lugar, que conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo no existe carácter discriminatorio en el despido por causa de enfermedad.

Presentado recurso de casación por parte de la trabajadora, el Tribunal

Supremo declara, al igual que el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que conforme a las numerosas sentencias del Tribunal Constitucional y la reiterada jurisprudencia del alto tribunal, el despido de un trabajador en situación de incapacidad no debe calificarse como nulo por discriminatorio. En este sentido, recuerda que el derecho fundamental a no ser discriminado ha de guardar relación con criterios históricos de opresión o segregación. Por tanto, la enfermedad en sentido genérico y tratada desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no puede ser considerada, en principio, como un motivo o factor discriminatorio en el ámbito del contrato de trabajo.

La sentencia del Tribunal Supremo diferencia entre los enfermos en situación de incapacidad temporal y el colectivo de discapacitados o aquejados de una minusvalía permanente que constituyen, por su condición, un grupo de personas de composición estable que tienen unos objetivos y unas necesidades particulares de integración laboral y social que no se dan en las restantes dolencias o enfermedades. Solo en esos casos, por tanto, cabría apreciar la nulidad del despido cuando no exista una causa cierta que lo justifique.

La STS diferencia entre los enfermos en situación de incapacidad temporal y permanente



Conclusiones del Abogado General en el Asunto C395/15

En este caso, que aparentemente es muy similar al anterior, el trabajador sufre un accidente de trabajo e inicia un proceso de incapacidad temporal. Dos meses más tarde, la empresa procede a su despido por causas disciplinarias alegando nuevamente una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo conforme al art. 54.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador presenta demanda ante los Juzgados de lo Social solicitando la nulidad del despido y alega que (i) se había vulnerado su derecho fundamental a la integridad física y (ii) era discriminatorio con arreglo a la Directiva 2000/78.

La demanda recae también en el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona que, esta vez, recuerda que conforme a la legislación y la jurisprudencia nacional no cabría declarar la nulidad del despido. Sin embargo, disconforme con esta situación, decide

plantear una serie de cuestiones prejudiciales en relación con la interpretación que habría que hacer del caso al amparo del Derecho europeo y, en concreto, de la directiva mencionada.

Pues bien, como decíamos al comienzo, aún estamos a la espera de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea emita su parecer. No obstante, en las conclusiones del Abogado General publicadas el pasado 26 de mayo hemos podido ver cómo este concluye que «si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78».

Conclusiones

De los razonamientos señalados anteriormente, se puede entender, en nuestra opinión, que las conclusiones del Abogado General coinciden, en esencia, con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La nulidad del despido sólo debería ser declarada cuando la enfermedad del trabajador resulte en una minusvalía o dolencia que afecte no sólo a la prestación normal de los servicios, sino también a la integración de la persona en la vida laboral, siempre que el despido se haya efectuado sin justa causa. Sin embargo, el despido en situación de incapacidad temporal, que en sí misma no es una minusvalía o dolencia crónica debido a su carácter temporal, deberá reputarse como procedente o improcedente dependiendo de la causa real y fundamentación del mismo.

Así las cosas, lo que tendrá que justificar el trabajador para que prospere una demanda por despido nulo, será que la condición que provoca su situación de incapacidad temporal constituye efectivamente un obstáculo para el desarrollo de su profesión, susceptible de estigmatizarle.

