

RESUMEN SENTENCIAS SOBRE DESPIDO DECLARADO NULO EN CASOS DE INCAPACIDAD LABORAL DE LARGA DURACIÓN

Con la presente **circular**, a continuación de la publicada en este mismo mes de enero y con **número 17/17**, donde comunicábamos el **cambio jurisprudencial habido en el orden social** sobre la declaración de **nulidad de los despidos de los trabajadores en situación de baja médica por incapacidad temporal**, les acercamos un breve resumen de las dos sentencias dictadas, donde se declaran la nulidad de los despidos de los trabajadores, en los casos de **incapacidad laboral de larga duración**.

Las sentencias que hacen referencia son, la sentencia dictada, en fecha 23 de diciembre de 2016, por el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, así como la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 1 de diciembre de 2016, en la que se basa la del juzgado de instancia de Barcelona.

El concepto que se determina en ambas sentencias para declarar la nulidad del despido, es la situación duradera de la baja médica por incapacidad temporal del trabajador.

En ese sentido, en primer lugar, el **resumen de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea** de fecha 1 de diciembre de 2016 es el siguiente:

El trabajador suscribió un contrato temporal a tiempo parcial por aumento de la producción para prestar servicios durante tres meses en un restaurante de la empresa, contrato que establecía un periodo de prueba de 30 días, habiendo pactado las partes el 1 de julio de 2014 su conversión en contrato a jornada completa, y asimismo, el 15 de julio de 2014, su prórroga hasta el 16 de abril de 2015.

En fecha 3 de octubre de 2014, el trabajador inició un proceso de baja derivado de accidente de trabajo (tras resbalar en la cocina y dislocarse el codo), siendo despedido mediante comunicación disciplinaria el 26 de noviembre de 2014, estando aún en situación de incapacidad temporal, y cuya causa se fundó por la empleadora en no alcanzar las expectativas establecidas ni el rendimiento que la empresa consideraba adecuado para su puesto de trabajo. El trabajador accionó contra el despido solicitando la nulidad o subsidiariamente la improcedencia.

El juzgado remitente se pregunta, en primer lugar, si tal despido no viola distintos derechos de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: el principio de no discriminación, a la protección en caso de despido injustificado, a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, de acceso a las prestaciones de seguridad social y a la protección de la salud, consagrados, respectivamente, en los artículos 21.1, 30,31, 34.1 y 35 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE - apartado 33).

Y, en segundo lugar - a pesar de la doctrina jurisprudencial y del Tribunal Constitucional según la cual un despido basado en la enfermedad o en la situación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo no se considera discriminatorio y, por tanto, tampoco nulo - se pregunta si en el presente caso no concurre una discriminación por "*discapacidad*" con arreglo a la Directiva 2000/78.

Estima que la limitación que padece el trabajador al dislocarse el codo es evidente y precisa que seguía enyesado en la fecha del juicio, seis meses después del accidente, y que la empresa consideró su incapacidad laboral demasiado larga, incompatible con sus intereses, concurriendo el requisito relativo al carácter “*permanente*” de la limitación, al impedir su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (apartado 34).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que el concepto de “*discapacidad*” en el sentido de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre discapacidad, debe entenderse referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, 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. Entiende el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que para determinar si cabe considerar al trabajador una “*persona con discapacidad*” con arreglo a la Directiva 2000/78, hay que analizar si esa limitación de su capacidad, es “*duradera*”, remitiéndose a la jurisprudencia del propio Tribunal para la determinación del término “*duradero*”, y concluyendo que tal concepto debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme para todos los Estados Miembros, pero correspondiendo al juzgado remitente comprobar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter “*duradero*”, ya que tal apreciación es, ante todo, de carácter fáctico. Razona que el régimen jurídico de incapacidad temporal ni excluye ni predetermina la concurrencia de una limitación “*duradera*”.

A tal efecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que entre los indicios que permiten considerar que la limitación es «*duradera*» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona. Y, por último, que al comprobar ese carácter «*duradero*», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

En segundo lugar, **el resumen de la sentencia dictada, en fecha 23 de diciembre de 2016, por el Juzgado de lo Social número 33 de los de Barcelona**, a continuación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es el siguiente:

La sentencia considera, a la vista de los hechos acreditados (después de la prueba para mejor proveer practicada), que en la situación analizada concurren los “*indicios*” apuntados en la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 1 de diciembre de 2016 para concluir que la limitación padecida por el trabajador a consecuencia del accidente de trabajo es “*duradera*” y, por consiguiente, calificable como “*discapacidad*”: Así, el propio demandante había comunicado a la empresa, previamente a su despido, que – según prescripción facultativa - su reincorporación no sería inmediata (“*que en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo...*”) y –de hecho- no fue dado de alta hasta casi diez meses después del accidente (“*... que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona*”).

Sentado lo anterior, razona la sentencia que el despido mediante una lacónica, genérica e inconcreta imputación disciplinaria, 53 días después de sufrir un accidente laboral, a un trabajador que *-en el exigente contexto profesional de un restaurante de lujo-* había superado el período de prueba, se le había ampliado la

jornada de parcial a tiempo completo, y se le había prorrogado el contrato eventual hasta el límite máximo de duración (un año), comporta un incontestable “*panorama indiciario*” de que dicho despido tuvo por única causa el carácter “duradero” de su incapacidad temporal, sin que la empresa haya aportado una explicación objetiva y razonable que permitiera descartar tal intencionalidad, constituyendo un supuesto de discriminación directa por “*discapacidad*”; alternatively, se trataría de una situación de discriminación indirecta, dado que, a la postre y dada la larga duración de su incapacidad temporal, su despido ha supuesto una “*barrera*” al impedir su recuperación y, con ella, “*la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores*”.

BUFETE ESCURA

