

SENTENCIA DE DESPIDO NULO DE UNA TRABAJADORA EN SITUACION DE BAJA MÉDICA Y EN APLICACIÓN DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

El pasado día 17 de enero del presente año, informamos con la circular número 17/17, como el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, dictó, en fecha 23 de diciembre de 2016, la primera sentencia judicial en la cual se invocaba la resolución de 1 de diciembre de ese mismo año del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en la cual se estableció que, **la situación de incapacidad temporal de un trabajador que se considere de duración incierta o tenga perspectiva de prolongarse significativamente puede merecer el mismo grado de protección que la discapacidad y, por lo tanto, declararse la extinción contractual como nula.**

Nuevamente, un Juzgado de lo Social ha declarado nulo un despido de un trabajador en situación de baja médica. En concreto, **el Juzgado de lo Social número 3 de Santa Cruz de Tenerife**, en una sentencia del 16 de marzo de 2017, **declara la nulidad del despido de una camarera y condena a la empresa a su inmediata readmisión al considerar que se vulneró su derecho a no ser discriminada por discapacidad.**

En el proceso, la trabajadora invocó la nulidad del despido por entender que el mismo **vulneraba su derecho a la no discriminación por razón de discapacidad, invocando la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) establecida en su sentencia de 1 de diciembre de 2016.**

La trabajadora fue declarada en situación de incapacidad temporal por padecer una enfermedad de curso grave. Analizados los informes médicos obrantes en autos la Magistrada Juez consideró que dicha situación de incapacidad temporal de la trabajadora no tenía visos de remitir a corto plazo, sino que tendría una duración incierta y previsiblemente larga. En el primer parte de baja se consignó que el proceso sería largo y revisable en 38 días. Posteriormente, se emitió un segundo parte de ingreso en el que se seguía consignando la patología de la actora y que esta debía ser objeto de intervención. Por lo tanto, la limitación de la capacidad de la trabajadora era calificable claramente como duradera, según la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La empresa trató de justificar el despido de la trabajadora en una disminución de su rendimiento de trabajo en la vista judicial, si bien en la carta de despido alegó causas objetivas y organizativas, indicando que su trabajo era asumible por otros trabajadores.

En conclusión, de la valoración de la prueba documental y testifical practicada en el juicio, se acreditó que la actora, por el excelente ejercicio de sus funciones, era bien reconocida en la empresa y en consecuencia, se le cambió su contrato de trabajo temporal a indefinido y, que **el despido disciplinario del que fue objeto el 29 de noviembre de 2016, fue consecuencia de la situación de incapacidad temporal, de duración incierta pero previsiblemente duradera, iniciado el 28 de octubre de 2016.**