

DESPIDO NULO DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL TRAS LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA

Con la presente circular, les informamos que, el **Juzgado de Social número 33 de Barcelona**, ha dictado la **primera sentencia judicial** que invoca la reciente resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en la cual se establece 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**.

En ese sentido, dicha sentencia **viene a contradecir lo expresado hasta la fecha por la jurisprudencia reiterada dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, donde viene manifestando que, un despido basado en la situación de incapacidad temporal no resulta per se discriminatorio y, por lo tanto, **en caso de establecerse la no concurrencia de causas justificadas para la extinción, correspondía la declaración de improcedencia pero no la declaración de nulidad del despido**.

Por lo tanto, esta sentencia dictada, cambia sustancialmente el escenario después de que el pasado 1 de diciembre de 2016, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictara sentencia en respuesta a una cuestión prejudicial elevada por el propio Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, **estableciendo un criterio más proteccionista frente a la situación de incapacidad temporal** que no lo establece el Tribunal Supremo.

En su resolución, el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea invoca el contenido de la Directiva 2000/78/CE para considerar que la incapacidad temporal puede merecer el mismo grado de protección que la discapacidad si resulta previsible que la recuperación del trabajador en situación de incapacidad temporal sea incierta o resulte previsible que el proceso de restablecimiento se prolongue de forma duradera** a criterio de los tribunales estatales basándose en todos los datos objetivos que disponga, de acuerdo con los conocimientos y los datos médicos y científicos actuales, rectificando, por lo tanto, de forma evidente, el criterio jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, se acoge al contenido de la mencionada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para resolver el caso de un trabajador, despedido mientras se encontraba en situación de baja médica por accidente laboral que sufrió realizando sus funciones como ayudante de cocina en un Hotel y que fue despedido, a pesar de se le había renovado el contrato poco antes de la lesión y se le había ampliado la jornada a raíz de los informes favorables de sus superiores después de que el propio trabajador informara a la dirección de la empresa de la imposibilidad de reincorporarse en un plazo corto dado que continuaba con el brazo escayolado e inmovilizado.

Pocos días después, la empresa procedió a despedirlo por razones disciplinarias, argumentando que su empleado no había logrado las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo.

No obstante, **la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona constata que, la única causa del despido**, atendida a la buena consideración que hasta el momento del accidente tenía el trabajador, **era el hecho de no estar en disposición física de realizar su trabajo y que el periodo de recuperación se podía presuponer dilatado en el tiempo.**

En la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de instancia, **se justifica la nulidad del despido** en el hecho de que este, **compromete derechos y principios fundamentales y constitucionales, tanto en el ordenamiento jurídico español como en el comunitario, como son los principio de igualdad y prohibición de discriminación, el derecho a la integridad física, a la salud y el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social y el propio derecho al trabajo.**

BUFETE ESCURA

