



¿Existe riesgo de nulidad de los despidos efectuados durante una incapacidad temporal?

Durante los últimos años, la situación de baja por incapacidad temporal no tenía la consideración de ser un motivo de discriminación, salvo que, -y en aplicación de la jurisprudencia europea-, dicha enfermedad fuera equivalente a la discapacidad lo que principalmente se da en procesos de larga duración o enfermedad graves. Sin embargo, tras la reciente publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se estableció que nadie podrá ser discriminado por razón de su enfermedad o condición de salud, abriéndose una nueva coyuntura sobre la que deberán pronunciarse los tribunales.

Como veníamos diciendo, hasta el momento los Tribunales venían declarando nulos solamente los despidos de trabajadores en situación de incapacidad temporal si esta cumplía dos requisitos:

- Que el empresario tuviese conocimiento de que el trabajador adolece de la enfermedad y;
- Que referida enfermedad fuera equiparable con la protección del trabajador discapacitado, lo que ocurre principalmente en procesos de larga duración y enfermedad graves.

Este criterio se venía aplicando a partir de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto C335/11 del 11 de abril de 2013), en la que se equiparaba la incapacidad temporal de larga duración a una situación de discapacidad, al tratarse de "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 en la vida profesional".

Por lo tanto, hasta el momento, en aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo, podemos concluir lo siguiente:

- La enfermedad por si misma es causa de despido improcedente y no de nulidad.
- La situación de incapacidad temporal sin mas elementos no equivale a discapacidad.
- Puede producir discriminación la enfermedad que implique discapacidad.

Sin embargo, aunque todavía no se ha realizado ninguna modificación en el Estatuto de los trabajadores (siendo la normativa laboral básica), a partir de la publicación de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y concretamente en atención a su artículo 2 "la enfermedad o condición de salud" es considerada como un motivo discriminación por lo que, según el citado precepto, nadie podrá ser discriminado por el hecho de iniciar un proceso de incapacidad temporal.

Asimismo, referida normativa resulta aplicable expresamente a las "las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido" de acuerdo con su artículo 3 apartado 1 letra a).

Por lo tanto, la citada normativa puede dar nuevos argumentos razonables a los órganos jurisdiccionales para dotar de una mayor protección a las personas trabajadoras. Es decir, nos parece razonable advertir que, a raíz de la citada ley, nos encontramos ante un nuevo escenario que nuestros órganos jurisdiccionales deberán interpretar.

Ahora bien, de lo anterior no podemos extraer que todo despido en situación de incapacidad temporal deba ser declarado nulo de forma automática puesto que la ley de igualdad introduce la enfermedad como causa de discriminación, pero hasta el momento, no está tasada específicamente como una causa de nulidad ni tampoco ha existido modificación concreta en el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, si bien el artículo 2 de la citada ley establece la prohibición de discriminar a cualquier persona por el hecho de su "enfermedad o condición de salud" entendemos que no todo despido en dichas circunstancias debe ser considerado discriminatorio y, en todo caso, habrá que acreditar el carácter discriminatorio del despido.

No obstante lo anterior, debido a la falta de regulación legal concreta y a que los tribunales todavía no se han pronunciado, deberán tomarse las precauciones necesarias ante los despidos en las circunstancias aquí expuestas. Para consultar las sentencias mencionadas y la legislación al respecto, puede acceder mediante los siguientes enlaces:

- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- Sentencia del Tribunal Supremo 421/2022 del 2 de febrero de 2022: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0de940a21b53f11b/20220221>
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona 7122/2021: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cffc16162d94abb0/20211011>
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1473/2021 del 13 de abril de 2021: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/75bb415d8f85a446/20210419>



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.