

## Anulado el despido de un trabajador discapacitado por pedirle tareas incompatibles

Tuvo un accidente al mover un contenedor campo a través porque el ayuntamiento no adaptó su puesto a la minusvalía reconocida

Patricia Esteban

25 de febrero de 2020

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Extremadura ha confirmado la nulidad del cese de un trabajador con discapacidad por “no cumplir con las expectativas”. Según el consistorio que lo empleó como peón, no había superado con éxito el periodo de prueba. El fallo confirma, en cambio, que el despido fue discriminatorio al habersele encomendado tareas incompatibles con la minusvalía. Por este motivo, ratifica la condena al Ayuntamiento de Pozuelo de Zarcón (Cáceres), que deberá readmitirle inmediatamente y abonarle el sueldo dejado de percibir.

La sala sostiene que se trata de un caso de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, y reprocha al consistorio que no adaptase el puesto a sus circunstancias, lo que, además, le causó un accidente por el que tuvo una lesión en brazo y pierna. En resumen, la supuesta “inadaptación al puesto de trabajo” alegada por el consistorio venía motivada por la imposibilidad de cumplir con las tareas encomendadas.

### Barreras físicas

El empleado, que tenía reconocido un grado de minusvalía del 34 %, no ocultó en ningún momento esta circunstancia al ayuntamiento, poniéndolo en su conocimiento con la solicitud del puesto de trabajo. Además, el examen médico previo certificó su discapacidad y clasificó al trabajador de “apto para el trabajo con limitaciones”. En concreto, se indicó que no podría coger pesos o realizar trabajos que requirieran “bipedestación prolongada”.

Sin embargo, una vez contratado como “peón de servicios múltiples” le ordenaron tareas incompatibles con su dolencia. En una ocasión, en la que tenía que mover un contenedor con ruedas campo a través, se cayó y se lesionó un brazo y una pierna lo que motivó su baja laboral.

El ayuntamiento prescindió del trabajador dos meses y medio después de firmar el contrato de obra y servicio por “no cumplir con las expectativas” del puesto. Un cese que interpretó como extinción de la relación laboral al entender que aún se encontraba en periodo de prueba.

### Despido discriminatorio

El despido fue declarado nulo por vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. Consecuentemente, el juzgado de lo social obligó al consistorio a reincorporar al trabajador inmediatamente y a pagarle los salarios devengados desde entonces.

El ayuntamiento recurrió el fallo e intentó demostrar que, realmente, había desistido del empleado de forma completamente legal. Por otro lado, razonó, ya era imposible reincorporarle porque el contrato había expirado. Cuestión que rechaza la sala al no haber sido planteada hasta ese momento.

Tal y como argumentó en su escrito, el periodo de prueba se había visto interrumpido por ausencias y bajas médicas, por lo que, a pesar de haber transcurrido el mes fijado, seguía en evaluación. Dada la libertad de desistimiento reconocida por el Estatuto de los Trabajadores durante este plazo, la decisión extintiva no merecía reproche alguno.

El tribunal extremeño niega, en cambio, que se trate de un desistimiento, sino de un despido discriminatorio. Por un lado, no constaba que se hubieran pactado ampliaciones en el periodo de prueba motivadas por la ausencia del operario. Por otro, aun cuando se admitiese que continuaba bajo evaluación, el desistimiento del

empleador nunca “puede comportar una discriminación o lesión de derechos fundamentales”. Si el ayuntamiento hubiera querido justificar el despido por absentismo del trabajador debería haber argumentado y probado esta circunstancia en el proceso seguido en el juzgado.

Actualmente, tras la derogación de este motivo como causa de despido objetivo, tan solo podría sustentarse en ausencias voluntarias que demostrasen el incumplimiento contractual y la mala fe del empleado.

En conclusión, lo que queda demostrado es que el consistorio no adaptó el puesto de trabajo a las condiciones físicas del operario. Según la sala, el ayuntamiento no ha justificado de forma “razonable y objetiva” el despido del trabajador, por lo que el cese tuvo motivos discriminatorios que determinan su nulidad de pleno derecho.