

# Despido improcedente de un trabajador que participó en una carrera estando de baja por un esguince

El empleado que corrió a pesar de su lesión en el tobillo, no tenía, según ha declarado el tribunal, intención de retrasar su reincorporación al trabajo

Irene Ruiz de Valbuena

16 de febrero de 2018

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha resuelto un caso en el que se despidió a un trabajador que durante su baja por un esguince en el tobillo participó en una carrera popular. En primera instancia, el juzgado declaró que el despido disciplinario era procedente ya que valoró que el empleado había realizado una actividad perjudicando así su recuperación o bien había simulado estar lesionado ante el médico. Sin embargo, el tribunal vasco ha considerado que no se producen ninguna de estas dos circunstancias.

En primer lugar, porque la lesión ha quedado acreditada ya que apenas una semana antes el médico confirmó que la lesión persistía. Por otro lado, justifica la sentencia, tampoco se aprecia intención de prolongar la baja ya que lo que motiva su actuación son sus ganas de reanudar su actividad deportiva y no causar un perjuicio a la empresa. Es más, en su última consulta médica el trabajador había manifestado que notaba una cierta mejoría y tras la carrera su lesión no empeoró, por lo que no fue un impedimento para su curación.

Por todo ello, y en aplicación del principio gradualista de las sanciones y del criterio individualizador de cada caso concreto, ha determinado el tribunal, que el despido es una sanción desproporcionada en relación a la conducta del trabajador. Es decir, a pesar de que en la sentencia se explica que la participación en la carrera fue un acto imprudente y sancionable, también se añade que fue un hecho puntual y que no tuvo consecuencias en su lesión que pudieran prolongar su baja médica, ya que en cuanto el trabajador notó dolor en el tobillo abandonó la carrera. Además, como ha señalado el tribunal, en los más de quince años que el trabajador llevaba en la empresa, solo había existido un incidente por el que ni siquiera se le sancionó.

No es la primera vez que la justicia se pronuncia en relación a la adecuación de la sanción de despido cuando un trabajador participa en una competición deportiva durante un periodo de incapacidad temporal. En todo caso, lo que los tribunales valoran es la intensidad de la actividad deportiva respecto a la actividad laboral del trabajador.