

El despido de un trabajador de baja por enfermedad no es nulo sino improcedente

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña señala que la situación de baja por enfermedad no es equiparable a la discapacidad

Irene Ruiz de Valbuena

1 de septiembre de 2017

Un ayudante de cocina sufrió un accidente laboral en el que se dislocó el codo izquierdo. Tras dos semanas de permanecer en situación de incapacidad temporal, el jefe de Cocina le llamó interesándose por su salud y para saber si podría reincorporarse en un lapso temporal corto, a lo que el accidentado le respondió que seguramente, a tenor de sus lesiones, su reincorporación no sería inmediata. Un mes después fue despedido disciplinariamente por no alcanzar las expectativas de la empresa porque consideraba que la lesión que sufría el trabajador le impedía una reincorporación a su puesto de trabajo habitual.

El Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona que trató el asunto en primera instancia, decidió plantear una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que entendía que el despido podía encubrir un supuesto de discriminación directa por discapacidad. El tribunal europeo en su sentencia el pasado 1 de diciembre de 2016 consideró que sí había existido una causa discriminatoria ya que las limitaciones que sufría el trabajador a raíz del accidente laboral eran previsiblemente duraderas, de modo que su enfermedad duradera resultaba equiparable a la situación de discapacidad. En consecuencia, el juez calificó el despido como nulo ya que suponía una vulneración del derecho fundamental del trabajador como es la discriminación por razón de discapacidad.