



LABORAL

nº 494

El Tribunal de Justicia de la UE *declara nulo el despido* de un trabajador en IT

El Juzgado de lo Social Nº 33 de Barcelona ha declarado nulo el despido de un trabajador que se encontraba en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo. Dicho trabajador fue contratado a tiempo parcial en abril de 2014 por tres meses, contrato que fue prorrogado posteriormente otros nueve meses, además de ampliado a tiempo completo. Los problemas comienzan cuando el día 3 de octubre el trabajador se resbala en la cocina, iniciando un proceso de Incapacidad Temporal.

En noviembre recibe la comunicación de su despido disciplinario. En otros casos, el Tribunal Supremo ha considerado el despido durante la baja como improcedente, pero no como nulo. Sin embargo, el Juzgado donde el trabajador presentó la demanda planteó al Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea varias cuestiones sobre el despido del trabajador, entre ellas la siguiente: *“¿Entraría en el concepto de “discriminación directa por discapacidad” –como motivo de discriminación contemplado en los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 2000/78- la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de Incapacidad Temporal –de duración incierta- por causa de un accidente laboral?”.*

La interesante respuesta del Tribunal Europeo a esta cuestión ha sido que, según dicha Directiva 2000/78, el juzgado es el que debe comprobar si la discapacidad es efectivamente duradera en el tiempo, puesto que de ser así, el despido será nulo según el ordenamiento legal europeo. Para determinar si la incapacidad temporal puede ser considerada como duradera, el juzgado ha



de basarse en todos los elementos objetivos de que dispone, como documentos y certificados relativos al estado de salud del afectado.

En base a ello, el Juzgado de lo Social Nº33 de Barcelona ha fallado estimando íntegramente la demanda interpuesta por el trabajador, declarando la nulidad del despido por considerar que constituye una discriminación por razón de discapacidad. Esto implica la readmisión inmediata, efectuando además las adaptaciones necesarias al estado de salud del trabajador. Además de condenar a la empresa por daños morales y daños materiales.

Desde la USO, valoramos muy positivamente que se proteja a los trabajadores de ser despedidos por su estado de salud, y esperamos que comience a darse más resoluciones judiciales en esta línea, frente a la persecución que se ha venido produciendo en los últimos años a la Incapacidad Temporal y al derecho a la recuperación de la salud tanto por parte del Gobierno, que ha otorgado a las Mutuas casi plenas facultades de control, como por parte de éstas y las patronales.