

Despido del trabajador en situación de baja médica: ¿improcedente o nulo?

Cuando un trabajador causa baja médica, a la empresa le supone un esfuerzo de reajuste de la actividad productiva, la necesidad de contratar a otro trabajador o distribuir el trabajo entre los restantes compañeros.

Además, existe la incertidumbre de no saber cuándo se va a producir la incorporación del trabajador o si va a tener recaídas, y el coste que esta situación de incapacidad temporal le va a suponer a la empresa, ya que en algunos casos los trabajadores se ven afectados por dolencias o enfermedades largas o recurrentes en el tiempo.

Esta es la situación que analizamos en este artículo: una trabajadora que adolece de una enfermedad recurrente que en los 453 días de alta en la empresa ha prestado servicios efectivos durante 164 días, alrededor de un 36% de tiempo total.

Como consecuencia de estas recurrentes ausencias la empresa procede a su despido disciplinario motivado por el bajo rendimiento de la trabajadora. Ante este despido la trabajadora recurre y obtiene por parte del Juzgado de lo Social de Lugo la declaración de nulidad del despido, ya que el tribunal considera que existe una situación de enfermedad asimilada a una discapacidad, y en base al principio de no discriminación recogido en la Directiva Europea 2000/78 dicta sentencia obligando a la empresa a la readmisión de la trabajadora, sentencia que es confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimando el recurso de suplicación presentado por la empresa.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ante el recurso de casación para unificación de doctrina por parte de la empresa, en sentencia de fecha 15 de marzo de 2018 aclara los criterios de calificación de la discapacidad y determina en qué casos estamos ante una enfermedad en cuanto tal y en qué casos puede ser ésta calificable como discapacidad.

Por un lado, según artículo 55.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el despido disciplinario en el que no se acredita el incumplimiento tendrá la calificación de improcedente, reservando la declaración de nulidad a supuestos especialmente protegidos recogidos en el apartado 5 del mismo artículo, entre los que se encuentran los supuestos de discriminación recogidos en la Constitución Española.

Según doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su interpretación de la Directiva Europea 2000/78 la Sala del Tribunal Supremo determina que

el despido debe ser calificado como improcedente, ya que no encuentra fundamentación suficiente para la calificación de éste como nulo, y entre otras, basado en las siguientes afirmaciones:

- que el concepto de discapacidad es «una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que suponen un obstáculo para que la persona participe en la vida profesional».
- que no se puede equiparar pura y simplemente el concepto de discapacidad y enfermedad.
- que para que la limitación al trabajo pueda incluirse en el concepto de discapacidad es preciso, conforme a la Directiva, la probabilidad de que tal limitación lo sea de larga evolución.
- que la Directiva no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores se encuentren protegidos por motivo de discapacidad, tan pronto como aparezca cualquier enfermedad y, en consecuencia, una persona que haya sido despedida a causa de una enfermedad no está incluida en el marco de la Directiva 2000/78 contra la discriminación por discapacidad.

Recomendamos ante casos de bajas médicas, antes de proceder al despido del trabajador, analizar la situación y motivos de la baja, ya que, aunque generalmente el despido será calificado como improcedente y no habrá mayor repercusión para la empresa que el abono de la indemnización correspondiente, en algunos casos podemos estar ante una situación de discriminación que conlleva a calificar el despido como nulo obligando a la empresa a la readmisión del trabajador y el abono de los correspondientes salarios de tramitación.

El principal problema es la protección de datos personales, sobre todo teniendo en cuenta que los datos médicos son de especial protección y no serán facilitados a la empresa; no obstante, el servicio de la mutua podrá asesorar a la empresa sobre el proceso de incapacidad temporal en términos generales, ya que el empresario tiene derecho a conocer la situación de sus trabajadores.

FERNANDO MARTINEZ
FEMAES
E-Consulting/Grupo ADADE

