

Enero 2017

Departamento de Derecho Laboral

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 1 DE DICIEMBRE DE 2016 SOBRE LA DECLARACIÓN DE NULIDAD DE UN DESPIDO DE UN TRABAJADOR EN INCAPACIDAD TEMPORAL

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ("TJUE") de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona ("Juzgado") sobre la nulidad de un despido disciplinario de un trabajador que se encontraba en Incapacidad Temporal ("IT") en el marco de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ("Directiva").

El TJUE analiza si, al amparo de la Directiva, existe una discriminación por "discapacidad" en el despido disciplinario sin causa real de un ayudante de cocina con contrato temporal que, a raíz de un accidente laboral sufrido en la cocina del restaurante en el que trabajaba, se le reconoce una IT. En este sentido, el Juzgado plantea varias cuestiones prejudiciales ante el TJUE que podemos resumir en las dos siguientes: (i) si se entienden violados determinados principios y derechos recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el supuesto de hecho y (ii) si dentro del concepto de "discriminación directa por discapacidad" de la Directiva, se incluiría aquella decisión del empresario de despedir a un trabajador por el mero hecho de encontrarse en una situación de IT de duración incierta por causa de un accidente laboral. A las mencionadas cuestiones planteadas, el TJUE ha resuelto que (i') el supuesto de hecho enjuiciado no se encuentra comprendido dentro del Derecho de la Unión, por lo que no es competente para responder sobre este asunto y (ii') que el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de IT según el Derecho Nacional no quiere decir que la limitación de la capacidad pueda ser considerada como "duradera", y por lo tanto discriminatoria, según la definición de "discapacidad" que ofrece la Directiva.

Añade, que para que una IT por accidente de trabajo pueda estar incluida en el concepto de "discapacidad" en el sentido de la Directiva, debe tratarse de un accidente que implique una limitación: (i) derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedirle su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y, además (ii) de larga duración. En este sentido, afirma que es al Juzgado al que le corresponde comprobar si esa limitación de la capacidad del trabajador tiene carácter "duradero", contando con la ayuda de todos aquellos documentos y certificados médicos y científicos sobre el estado del trabajador.

Finalmente, cabe señalar a partir de la cuestión prejudicial, el Juzgado en sentencia de 23 de diciembre de 2016 declaró el despido nulo al entender que concurrían los requisitos para encontrarnos ante el concepto de "discapacidad" de la Directiva y porque la limitación que padecía el trabajador iba a ser "duradera" (esto es no reincorporación en corto plazo).

A partir de este importante pronunciamiento del TJUE en aplicación de la Directiva se intuye una tendencia al alza en nuestros Tribunales de demandas solicitando la nulidad de un empleado despedido durante la IT (versus improcedencia). Efectivamente en los últimos tiempos, el despido basado en la enfermedad o en la situación de IT derivado de un accidente de trabajo no tenía la consideración de nulo; no obstante, en adelante parece que **se producirá un giro en los planteamientos judiciales y se tendrá que entrar a valorar si la conducta adoptada por la Empresa respecto del empleado en IT es realmente discriminatoria.**