

EL DESPIDO EN BAJA MÉDICA NO SIEMPRE SERÁ NULO

Hace pocos días ha tenido mucho eco un pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que en contestación a una cuestión prejudicial realizada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, ha declarado nulo el despido de un trabajador que estaba en situación de incapacidad temporal (baja médica o IT).

A partir de esta resolución se están suscitando muchas dudas e incluso se está llegando a decir que ya no se podrá despedir a los trabajadores en baja médica, ya que los mismos serán siempre declarados nulos.

Pues bien, llegados a este punto, es bueno hacer una serie de consideraciones, porque la trascendencia, en la práctica no será siempre así y se tendrá que estar al caso concreto, sin posibilidad de generalizar.

El problema inicial puede venir de la rigidez que por parte del Tribunal Supremo se ha tenido en estas situaciones, ya que no se ha llegado a variar en su posicionamiento, indicando que en los despidos en situación de baja médica, no existía vulneración de derechos fundamentales, y sólo se aprecia falta de motivo de despido, lo que conlleva a la improcedencia y no a la nulidad.

Cabe recordar también, que se puede despedir a un trabajador en incapacidad temporal y que pueda ser declarado procedente. Así nos podemos encontrar despidos de trabajadores en baja que simulan enfermedad, o que realizan actividades que afectan a su curación o realizan trabajos por cuenta propia o ajena, o bien porque

se les imputan hechos anteriores a la baja o porque se esté ante despidos por causas objetivas.

Ahora bien, antes de profundizar algo más en esta cuestión, debemos analizar el caso concreto que ha dado lugar a este pronunciamiento. Se trata de un cocinero que tiene suscrito un contrato temporal del que ya había superado el periodo de prueba. Sufre un accidente laboral grave y a los dos meses de baja médica, la empresa le comunica su despido alegando como causa “que no ha cubierto las expectativas que la empresa tenía”. El trabajador solicita la nulidad basándose en discriminación por razón de discapacidad. Esta relación de hechos no es baladí y es muy importante como ahora veremos.

Con este relato fáctico, el TJUE indica que se trata de un despido nulo aplicando 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, que viene a prohibir la discriminación en el empleo por razones de discapacidad. Hace una interpretación flexible y viene a indicar que una incapacidad aunque sea temporal, si es duradera, será análoga a una situación de discapacidad.

Ya en esta situación se pueden ir respondiendo a muchas consultas.

¿Todos los despidos en baja médica serán nulos? No. Será nulo el despido de trabajadores en incapacidad temporal si ésta es prolongada.

¿Qué se entiende por baja prolongada o duradera? Que de los elementos objetivos que se tengan se pueda interpretar que esa situación va a ser larga. Así si el despido se produce a los meses de estar en situación de IT será más probable que sea nulo porque se está viendo que está siendo prolongada o porque de la propia naturaleza de la enfermedad se pueda saber que su curación va a ser prolongada.

¿Es lo mismo que la baja sea por enfermedad común o por accidente de trabajo? Nuestra respuesta es no. Como es conocido, en los partes de baja médica, ya sea por enfermedad común o por accidente laboral, hay tres ejemplares: el del médico, el del trabajador y el de la empresa. Pues bien, en el de la empresa, por protección de datos, no consta el motivo de la baja.

Pero en los accidentes de trabajo, aunque la empresa no sepa el diagnóstico, sí conoce las circunstancias del accidente y de cómo ha ocurrido, ya que está obligada a comunicarlo por el sistema Delta, por lo que en los casos de accidente de trabajo, la empresa dispone de más datos.

Así en los casos de enfermedad común, la empresa no dispone de datos concretos, pero sí de cierta información, como por ejemplo, de problemática familiar del empleado, enfermedades graves de parientes o cualquier otro tipo de problema importante, que haga pensar que una baja médica no es poca cosa.

Por tanto y como se puede apreciar, la casuística será muy amplia y se deberán tener en cuenta, antes de proceder al despido, algunos elementos: naturaleza de la baja (accidente de trabajo o enfermedad común), indicios del diagnóstico o si el empleado ha manifestado algo al respecto (no es lo mismo que, aunque en el parte de baja no se indique diagnóstico, sea una gripe o un cáncer), momento en el que se produce el despido respecto a desde cuando está de baja y cualquier otro tipo de indicio que pueda hacer pensar que esa baja será larga.

Dada la complejidad de cada caso y sobre todo, teniendo en cuenta la importante trascendencia de este tipo de decisiones, aconsejamos que se asesore con un letrado experto en derecho laboral.