

## El trabajador en situación de baja médica y su despido



La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que entró en vigor el pasado 14 de julio de 2022, ha supuesto un cambio significativo en relación con lo despidos que se producen estando el trabajador en situación de IT.

Con la regulación anterior el Tribunal Supremo vería considerando que el despido injustificado de un trabajador en situación de baja médica debía ser calificado como improcedente pero no nulo, y nos decía que “ “la enfermedad, en el sentido genérico utilizado, desde una perspectiva funcional de incapacidad para el trabajo que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la CE, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación” (Sentencias del Tribunal Supremo de 29/11/2001, de 12/07/2004 y 27/01/2009).

Autor:

**David Díaz Martos**

Abogado Laboralista

Por su parte, en aplicación de la Directiva 2000/78, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 11/04/2013, decía que una enfermedad podía estar incluida en el concepto de discapacidad si se trataba de una enfermedad curable o incurable, derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, impedía la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, siempre que la limitación que comporte fuese de larga duración. (Doctrina jurisprudencial europea denominada “Daoudi”; Directiva europea 2000/78).

Esto motivó, que por nuestra jurisprudencia se fijase el criterio de que, en las llamadas bajas de larga duración, trabajadores en baja médica por un periodo superior a un año, en los que el despido estuviese motivado por la baja, ese despido sería considerado nulo por entender que esa enfermedad de larga duración se asimilaba a la discapacidad. Y, por tanto, despedir a un trabajador con discapacidad es un despido discriminatorio.

Sin embargo, los despidos de bajas médicas cortas, eran calificados como improcedente, porque se consideraba que esa baja médica no generaba ninguna situación de incapacidad en el trabajador. En este sentido, es muy ilustrativa la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2016 que consideró que no podía calificarse de discapacidad la situación de un trabajador que permanece diez días de baja antes de que la empresa procediera a su despido, habiendo durado la incapacidad temporal menos de un mes, sin que dicha enfermedad le hubiese acarreado una limitación que pueda impedir su participación en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Sin embargo, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, el tratamiento de los despidos injustificados de trabajadores en situación de incapacidad temporal ha cambiado sustancialmente, pues estos despidos podrán **ser calificados como discriminatorios, y por tanto nulos de pleno derecho, sin que se exija ningún requisito más, como la gravedad de la enfermedad o la duración** de la misma.

El artículo 2 de la Ley comienza diciendo que nadie puede ser discriminado entre otras causas “...por enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Y en su apartado 3º establece que “la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”.

Si se produce esta discriminación, en nuestro caso, discriminación por enfermedad del trabajador, la consecuencia es la nulidad. Así lo dispone el artículo 26 de la Ley, cuando dice, que serán nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.

Y sigue diciendo el artículo 27 que habrá que reparar el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción

de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

**Por tanto, la extinción de un contrato de trabajo por razón de la enfermedad del trabajador será calificado como un despido nulo, siendo indiferente que la baja medica del trabajador sea de larga, media o corta duración y obliga al empleador a restituir al trabajador en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía y abonándole los salarios dejados de percibir, junto con la cotización de esos salarios a la Seguridad Social. Además, el artículo 27 determina que acreditado el despido discriminatorio se presume la existencia de un daño moral por el que también habrá de indemnizarse al trabajador fijándose su cuantía atendiendo a su gravedad.**

Otra novedad importante que se introduce con la Ley 15/22 es que se invierte la carga de la prueba, estableciendo el artículo 30 que cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Ahora bien, lo dicho hasta ahora, no quiere decir que todo despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal sea un despido nulo. Con la regulación establecida por la Ley 15/22 serán nulos todos los despidos en los que el hecho de estar en baja médica haya sido la causa del despido, con independencia de su duración, por considerarse una conducta discriminatoria del empleador, pero no impide que el empleador despida al

trabajador si concurren otras circunstancias legales que así lo justifiquen.

Por supuesto, la empresa podrá despedir al trabajador durante una situación de IT, cuando concurren razones, por ejemplo, para un despido objetivo por causas económicas o para un despido disciplinario. Pero teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que establece la Ley y el peligro de que el despido sea calificado como nulo con las consecuencias que de este se derivan, será importante que cuando una empresa decida despedir a un trabajador, se asegure de que existen causas legales suficientes para proceder a la extinción del contrato y se hagan constar de forma detallada en la carta de despido para su posterior defensa en juicio.

En definitiva, no se puede despedir a un trabajador por estar de baja médica, pero sí se le podrá despedir estando en situación de baja médica, siempre que el motivo de despido que se alegue sea cierto. Pero en el caso de que la empresa no pueda justificar el despido de forma objetiva y razonable, el despido será declarado nulo.