COPA | ABOGADOS

EL DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO PUEDE SER DECLARADO NULO POR DISCRIMINATORIO

En muchas demandas se ha planteado la declaración de nulidad de los despidos de trabajadores que se encontraban en situación de Incapacidad temporal, que se habían reincorporado al trabajo tras una enfermedad o que tenían una larga trayectoria de bajas por incapacidad temporal.

La jurisprudencia, siguiendo el criterio del TSJUE en su sentencia de 1 de diciembre de 2016 (caso Daouid*), únicamente ha declarado la nulidad de los despidos de trabajadores en situación de enfermedad, cuando esta puede asimilarse a una discapacidad, calificando como improcedentes el resto de los despidos efectuados en situación de enfermedad o como consecuencia de ésta.*

Esta situación puede experimentar un cambio sustancial como consecuencia de la entrada en vigor el pasado jueves de la **Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, ley de carácter transversal que tiene incidencia sobre el contrato de trabajo y en cuyo artículo 2.1 se establece el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación por, entre otros motivos*, **enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.***

En el artículo 26 de la Ley se establece que *son 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 la ley* y en el artículo 27 se establece que *la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de la ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible, la acreditación de la discriminación presumirá la existencia de daño moral.*

Puesto en relación lo anterior con lo previsto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, **la consecuencia con toda probabilidad será la declaración de la nulidad de aquellos despidos de personas respecto a las que puedan existir indicios de que la causa del despido es la situación de enfermedad, conllevando además tal declaración la condena al abono de una indemnización por daños y perjuicios**.

Lo anterior resulta aplicable tanto a despidos disciplinarios, como objetivos e incluso de cara a la determinación de los criterios pasa designar a los trabajadores afectados por un despido colectivo.

Habrá que esperar al criterio jurisprudencial que definitivamente se establezca, pero desde luego, en aquellos supuestos en los que se proceda al despido de una persona trabajadora en situación de enfermedad, para evitar la nulidad será necesario, argumentar y acreditar la existencia de razones para la extinción que nada tienen que ver con la situación de enfermedad.

Madrid, 18 de julio de 2022.