

NOTA INFORMATIVA:

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** admite la posibilidad de que los despidos de los trabajadores que están de baja médica sean declarados nulos en lugar de improcedentes, **en el caso de que la incapacidad temporal pueda ser considerada de carácter duradero.**

Señala, en este sentido, que la incapacidad temporal podría calificarse como una discapacidad y, por tanto, se entraría en el terreno de **un despido por discriminación.**

No obstante, el TJUE precisa: el hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, a causa de un accidente laboral no significa, por sí sólo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera con arreglo a la definición de discapacidad mencionada por el TJUE.

En España, el criterio del **Tribunal Supremo** es considerar los despidos de un trabajador en periodo de baja laboral como improcedente y no nulo. Sin embargo, **en nuestro país, existen tribunales que ya han aplicado la sentencia del TJUE.**

- El Juzgado de lo Social número 1 de Toledo (14/06/2017), declaró nulo el despido de un trabajador, por vulneración de derechos fundamentales, y condenó a la empresa a la readmisión del empleado en las mismas condiciones que regían durante el desarrollo de su relación laboral.
- El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid (08/03/2017) revocó la improcedencia del despido acordada por la SJS nº 4 de Madrid y declaró su nulidad por un doble motivo: por razón de estar la trabajadora en situación de discapacidad y por acontecer la extinción tras una incapacidad temporal (IT) “duradera” por causa de enfermedad.
- El Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona (23/12/2016) declaró nulo por fraude de ley y vulneración de derechos fundamentales un despido en el que el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal tras sufrir un accidente laboral.

Por tanto, si necesita despedir a un empleado en situación de baja, tenga en cuenta que éste puede reclamar ante la jurisdicción laboral y que se declare el despido nulo, lo que implica el pago de salarios de tramitación y su correspondiente coste de Seguridad Social desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia (seis meses aproximadamente).