

**DESPIDOS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL:  
IMPROCEDENCIA O NULIDAD. NUEVA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE CATALUNYA.**

Es reiterada la doctrina del Tribunal Supremo (por todas, sentencia de 29/01/2001) señalando que el despido de un trabajador en situación de IT no debe considerarse nulo, sino improcedente.

Esta doctrina histórica e uniforme hasta la fecha, ha venido entendiendo que la mera situación de enfermedad no comporta la calificación del despido como nulo en base a dos motivaciones:

- a) Que la mera enfermedad no está contemplada en el listado de supuestos de discriminación del art. 14 CE y b) que el despido debido a la morbilidad del trabajador no es lícito, pero no está contemplado como causa de nulidad, declarándose improcedente.
  
- b) Que el TC en sentencia 62/2008 de 26 de mayo indica que no todo criterio de diferenciación, ni todo motivo empleado como soporte de decisiones causantes de un perjuicio, puede entenderse incluido sin más en la prohibición de discriminación del art. 14 CE. Es importante también la sentencia de 11 de julio de 2006 del TJCE (asunto Chacón Navas), donde se aprecia la diferencia sustancial entre los conceptos de enfermedad y discapacidad en una cuestión prejudicial planteada por el juzgado de los Social 33 de Madrid. De acuerdo con esta sentencia, la Directiva comunitaria 2000/78 excluye la equiparación de ambos conceptos.

Ello, no obstante, existe una pujante corriente jurisprudencial que ha intentado justificar la nulidad de los despidos de los trabajadores en situación de IT, sobre la base de los factores de discriminación.

Lo intentó en su día el Juzgado Social 33 de Barcelona, a través de su sentencia de 23 de diciembre de 2016, que declaró la nulidad del despido de un trabajador en baja de IT de larga duración, por entender que dicho despido constituía una discriminación por razón de discapacidad.

Sin embargo, dicha sentencia fue revocada por el TSJ de Catalunya mediante su sentencia número 3767/2017 de 12 de junio de 2017 que revocó la nulidad del despido y declaró la improcedencia de este al considerar que no existía un factor de discriminación en el despido.

**BARCELONA**

Balmes, 209, planta 2  
08006 - Barcelona  
+34 93 218 40 00

**MADRID**

A. Bosch 5, bajo D.  
28014 - Madrid  
+34 91 037 84 81

[www.gimenez-salinas.es](http://www.gimenez-salinas.es)

[info@gimenez-salinas.es](mailto:info@gimenez-salinas.es)



**GBL**  
**Alliance**  
Opening the World  
for your business

Dicha sentencia consideró que el art. 14 CE no comprende cualquier tipo de condición o circunstancia de los individuos o de los grupos sociales pues en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta (STS 29-01-2001). La causa del despido no es la mera existencia de la enfermedad, sino la incidencia de esta en la productividad y en la continuidad del servicio. La empresa no sustentó su decisión de despedir por razón de la dolencia que sufría el trabajador, ni tuvo causa en un motivo o factor de discriminación sino en la pura e inevitable repercusión negativa que toda enfermedad tiene en el rendimiento laboral. La sentencia también se pronunció acerca de la posibilidad de un despido nulo por vulnerar el artículo 15 CE considerándolo no aplicable.

**Sin embargo, el TSJ acaba de modificar o matizar su propia doctrina, mediante la reciente sentencia 4380/2020 de 14 de septiembre de 2021 que ha declarado la nulidad de un despido de una trabajadora que padeció bajas recurrentes por incapacidad temporal.**

Esta sentencia estima el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora frente a la Sentencia del Juzgado Social 33 de Barcelona de 30 de septiembre de 2019 que declaró la improcedencia del despido considerando que no había discriminación en el mismo en el caso de una trabajadora que estuvo en situación de IT en varios periodos de tiempo debido a problemas de espalda. La sentencia recurrida, siguiendo la doctrina del TS, considera que la trabajadora al momento del despido no padecía una discapacidad. Las patologías de la trabajadora en su espalda pueden conceptuarse como crónicas, pero en ningún caso pueden calificarse como graves o relevante al ponerlas en relación con su profesión.

El recurso de suplicación estimado por la sentencia 4380/2021 del TSJC entiende que la enfermedad que presenta la trabajadora le impide la participación plena y efectiva de la trabajadora en su trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Considera que **al encontrarnos ante patologías de carácter crónico y que limitan su vida profesional, la demandante debe ser considerada discapacitada de acuerdo con el art. 2 a) y 4,1 LDISC.**

La posición de la sala es que no hay nulidad por discapacidad debido a que no nos hallamos ante un supuesto de discriminación por discapacidad en tanto que la enfermedad analizada no comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada medicamente como curable o incurable. Por tanto, al no concurrir los requisitos que exige el TJUE en su sentencia C-395/15 Daouidi de fecha 1 de diciembre de 2016, no se puede concluir que haya un despido discriminatorio, art. 14 CE, debido a discapacidad.

#### BARCELONA

Balmes, 209, planta 2  
08006 - Barcelona  
+34 93 218 40 00

#### MADRID

A. Bosch 5, bajo D.  
28014 - Madrid  
+34 91 037 84 81

[www.gimenez-salinas.es](http://www.gimenez-salinas.es)

[info@gimenez-salinas.es](mailto:info@gimenez-salinas.es)



**GBL**  
Alliance  
Opening the World  
for your business

**Sin embargo, la sala entiende que el despido es nulo por vulneración del art. 15 CE en cuanto se ha producido la vulneración del derecho a la integridad física de la demandante.**

Considera que una “política de empresa” tendente a despedir a quien ha estado a menudo en situación de incapacidad temporal **es un factor de segregación de quienes se vean en la necesidad de situarse en tal estado, debido a que es una amenaza disuasoria** y concurre una afectación negativa a la salud de los trabajadores en la medida en que estas personas enfermas difícilmente cogerán una baja por IT porque corren el riesgo de ser despedidas.

Esta sentencia, pues, abre nuevas expectativas en esta materia, y tendremos que estar muy atentos a su evolución.

#### BARCELONA

Balmes, 209, planta 2

08006 - Barcelona

+34 93 218 40 00

#### MADRID

A. Bosch 5, bajo D.

28014 - Madrid

+34 91 037 84 81

[www.gimenez-salinas.es](http://www.gimenez-salinas.es)

[info@gimenez-salinas.es](mailto:info@gimenez-salinas.es)



**GBL**  
Alliance  
Opening the World  
for your business