

Un juez de Bilbao equipara una baja a una discapacidad para declarar nulo un despido



LUIS
LÓPEZ

✉ llopez@elcorreo.com

La novedosa sentencia obliga a la empresa a readmitir a la empleada, cuya enfermedad se prolongará durante más de un año, al considerarla víctima de discriminación

muy superior para evitar que sean discriminadas. Pero, ¿qué pasa cuando una enfermedad se prolonga en el tiempo? ¿Puede entenderse que deviene en discapacidad? La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) dejó abierta esa puerta en una sentencia del 1 de diciembre de 2016. Y Jaime Segales, magistrado del Juzgado de lo Social número 6 de Bilbao, la ha cruzado al declarar no improcedente, sino nulo por discriminación, el despido de una limpiadora a quien la empresa echó cuando supo que su baja se prolongaría durante 300 días. Es decir, debe readmitirla. ¿Quiere esto decir que los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) están blindados? «No», responde Iñigo Azkona, el abogado de la demandante. «Pero en ciertas circunstancias tienen una protección superior».

Este es el caso de una limpiadora cuyo empleador era una comunidad de bienes formada por dos mujeres

que también prestaban este tipo de servicios. Pero, a estos efectos, son la empresa. Nuestra protagonista comenzó a trabajar con ellas el 1 de febrero de 2016: tenía una jornada de 15 horas semanales y un salario de 594,61 euros (19,55 al día). Nueve meses después, el 11 de octubre, causó baja por IT a causa de un «abdomen agudo intestinal». En las sucesivas revisiones mensuales la previsión de baja se fue incrementando, y el 27 de febrero de 2017 se situó en 300 días. De hecho, el último parte, del 8 de mayo, mantiene ese tiempo. Pues bien, un mes después de que la baja se prolongase a esos 300 días, el 31 de marzo, la empresa la despidió.

El asunto ha dado pie a un debate jurídico interesante: situar los límites entre la incapacidad temporal y la discapacidad. Según recuerda el magistrado bilbaíno en la sentencia, fechada el 19 de julio, la Convención de la ONU define a las per-

sonas con discapacidad como aquellas «que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás». Una definición asumida por la UE en 2009. Además, el TJUE, en la sentencia 'Chacón Navas', dice que «la discapacidad es un concepto que evoluciona».

Luego, el tribunal europeo en la mencionada resolución del 1 de di-

ciembre de 2016 abunda en que, si bien una situación de IT de duración incierta no puede ser equiparable siempre a una discapacidad, el juez de turno debe analizar «todos los elementos objetivos de los que disponga» para decidir si lo es. Y en este caso, el magistrado del juzgado bilbaíno, a la luz de los partes de baja y los tiempos en los que la empresa tomó sus decisiones, aprecia una clara relación entre la rescisión del contrato y la baja prolongada de la trabajadora.

Una enfermedad común

Por eso, declara nulo el despido y obliga a la empresa a readmitir a la mujer y al abono de los salarios de tramitación «a razón de 19,55 euros/día»; es decir, el sueldo que dejó de cobrar desde su despido. Según el abogado Iñigo Azkona, la sentencia ya es firme porque la parte condenada no ha presentado recurso, y se trata de la segunda resolución judicial en este sentido que se adopta en España. La primera llegó del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, aunque en aquella ocasión «se trataba de un cocinero que había sufrido un accidente en el centro de trabajo». La peculiaridad de la última, la vasca, sería que se trata de una enfermedad común.

LA CLAVE

Pionera

«Es la segunda sentencia de este tipo que se dicta en España», asegura el abogado de la demandante