

## ***DESPIDOS Y LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL***

### **¿Incertidumbre jurídica para el supuesto de que un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal y la empresa plantee despedirle?**

Hasta ahora, en aquellos casos en los que un trabajador era despedido por la empresa mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal, los Tribunales han venido aplicando la doctrina de la Unión Europea, según la cual: “Para que la enfermedad se pueda asimilar a la discapacidad y activar la causa discriminatoria en la extinción, es preciso que la incapacidad temporal sea duradera e igualable a la discapacidad que se prevé como discriminación en los términos que indica el artículo 2.1 de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000”.

Recientemente, la Sentencia del Juzgado de lo Social N°1 de Gijón (Sentencia 419/2022) ha aplicado un criterio diferente, en atención y aplicación de la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que conviene destacar de cara a un posible cambio en las interpretaciones que venían haciendo los Tribunales.

Con este nuevo criterio, la situación de incapacidad temporal podría provocar la declaración de nulidad de la decisión extintiva (u otras similares) por ser causa de discriminación por razón de enfermedad, sin importar que dicha incapacidad tenga o no una duración temporal prolongada, salvo en los casos en las que exista una causa que justifique la extinción.

Las consecuencias de la declaración de nulidad consisten en la readmisión obligatoria con abono de los salarios de tramitación. Esta interpretación de la nueva Ley provoca la necesaria alerta ante el planteamiento de situaciones como la descrita que deberán ser abordadas con el análisis particular del caso y con la precaución en la toma de decisiones conforme la doctrina se reitere o modifique.

En **GRUPO ASESOR ROS** trabajamos para ayudarles y estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y trámites precisen.

Elche, 17 de Marzo de 2023