

RELACIÓN DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo en su sentencia de Unificación de Doctrina de 2 de junio de 2008 defiende que el despido durante una incapacidad temporal es improcedente e indemnizable, pero que no es nulo, excepto que se trate de una baja por maternidad y, en general, las incapacidades relacionadas con el embarazo.

COMENTARIO

El Tribunal Supremo defiende en la sentencia que comentamos el derecho de la empresa a despedir a una trabajadora que se encontraba en situación de incapacidad temporal tras sufrir un infarto. En este caso, dice el Alto Tribunal, el despido es improcedente y por lo tanto el trabajador tiene que recibir la indemnización de 45 días por año trabajado, pero no se considera nulo, por lo que el profesional no tiene derecho a ser readmitido en la compañía.

En el caso analizado, la empresa justificó el despido de la empleada alegando un retraso en la comunicación de la baja médica. Sin embargo, la compañía acabó admitiendo la improcedencia del despido. No satisfecha, la profesional recurrió la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declaró la nulidad del despido, porque consideraba que esta decisión había vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora.

La empresa formuló un recurso ante el Tribunal Supremo, aludiendo a una sentencia anterior en la que se afirmaba que el despido durante la incapacidad temporal de un trabajador no constituye un factor de discriminación, ni supone un menoscabo de su integridad física o moral, situaciones protegidas en la Constitución. Finalmente, el Supremo revocó la nulidad del despido.

Hay que tener en cuenta que la situación de baja por incapacidad temporal descrita en este caso no es asimilable a una minusvalía, lo que sí podría vulnerar los derechos fundamentales de la trabajadora.

Asimismo, en la situación de baja por maternidad la empresa no puede despedir a una empleada mientras disfruta de su baja por maternidad o en una incapacidad derivada del embarazo. Obviamente, la empresa debe conocer que la mujer está embarazada, aunque no es exigible que la trabajadora lo comunique de forma expresa a la empresa, basta con que ésta conozca su situación por cualquier vía.



El propio Tribunal Constitucional ha afrontado la cuestión, aun cuando esta situación de incapacidad por enfermedad no esta recogida en el artículo 14 de la Carta Magna. Para el Tribunal el efecto incapacitante de la enfermedad sufrida por la trabajadora es una cuestión que no afecta a la calificación como discriminatoria de la decisión empresarial de extinguir su contrato de trabajo, sino que únicamente afecta a la calificación legal de la procedencia o improcedencia del despido. Es decir, considera el Constitucional que la empresa no despide al empleado por estar enfermo sino por considerar que la enfermedad le incapacita para desarrollar su actividad laboral. Concluye que el despido efectuado mientras el empleado se encuentra de baja por incapacidad temporal no constituye un despido nulo, sino improcedente.

AVISO LEGAL

Queda expresamente prohibidos al Usuario la reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, de este contenido, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado por el titular de los correspondientes derechos.

El Usuario podrá visualizar y obtener una copia privada temporal de los Contenidos para su exclusivo uso personal y privado en sus sistemas informáticos (software y hardware), siempre que no sea con la finalidad de desarrollar actividades de carácter comercial o profesional.

