

## L'acomiadament de persones en situació d'incapacitat temporal

Fins ara el Tribunal Constitucional havia resolt i pacificat la qüestió en relació a l'acomiadament de treballadors en situació d'IT.

El TC (STC de 26 de maig de 2008) dictava que: “[...] una decisión de despido [...] basada en la pretendida incapacidad del trabajador para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad [...], podrá conceptuarse legalmente como procedente o improcedente, [...] pero no constituye en sí misma una decisión discriminatoria”.

Ara bé, aquest paradigma haurà de canviar en el futur per emmotllar-se a la recent **Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'1 de desembre de 2016 (assumpte C – 395/15)**, que resol la qüestió prejudicial plantejada pel Jutjat Social núm. 33 de Barcelona.

Fruit d'aquesta sentència, caldrà valorar de quina manera l'acomiadament d'una persona en situació d'IT es pot considerar com a nul per vulneració dels drets fonamentals, amb la consegüent condemna a readmetre el treballador i a l'abonament dels salaris de tràmit i, si així es sol·licita i el jutge ho considera, d'una indemnització per vulneració de drets fonamentals.

En relació a la discriminació per raó de discapacitat el TJUE fa ús de la Directiva 2000/78/CE, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i la ocupació, la qual té com a objecte la lluita contra la discriminació per motius de discapacitat – entre d'altres—. Ara bé, aquesta Directiva no estableix cap concepte de “discapacitat” i per això el TJUE l'interpreta en relació a la Convenció de la ONU sobre la discapacitat (que fou aprovada i incorporada al Dret de la UE).

Consegüentment, el concepte de “persona amb discapacitat” de l'art. 5 de la Directiva dependrà de dos elements fonamentals:

1. Que el treballador hagi sofert una **limitació de la seva capacitat derivada d'una afecció física o psíquica**, que, al interactuar amb diverses barreres, pugui impedir la participació plena i efectiva del treballador en la vida professional en igualtat de condicions amb els demès treballadors.
2. Que aquesta **limitació de la capacitat sigui “duradora”** o de llarga durada.

Per tant, el quid de la qüestió per saber si ens trobem davant d'un acomiadament nul serà que les afeccions del treballadors siguin “duradores” en el temps o de llarga durada.

Així doncs, correspon als Jutjats i Tribunals analitzar els fets concrets i resoldre si el treballador que es troba en situació d'IT té unes limitacions de la capacitat "duradores". El TJUE no dona una recepta automàtica per a tots els supòsits de fet, sinó que el caràcter "durador" de la limitació haurà d'analitzar-se cas a cas en funció de l'estat de la incapacitat del treballador en el moment en que es va produir l'acomiadament.

Per fer-ho, segons el TJUE, els Jutjats i Tribunals disposaran dels següents indicis:

- Que en la data de l'acomiadament, la incapacitat del treballador no presenti una perspectiva delimitada en quant a la seva finalització a curt termini.
- Que la incapacitat pugui prolongar-se significativament abans del restabliment del treballador.

Igualment, els Jutjats i Tribunals podran observar per resoldre la qüestió concreta tots els elements objectius, com documents i certificats mèdics, pericials o científics. Fet que produirà una veritable batalla mèdica i tècnica.

Ara bé, el TJUE recorda que el simple fet de que el treballador es trobi en situació d'IT, de duració incerta, segons el Dret espanyol, a causa d'un accident de treball, no implica que la limitació de la capacitat pugui qualificar-se directament com a "duradora", en atenció a la definició de "discapacitat" de la Directiva.

Si un cop analitzat tots els fets, el Jutge resolgués que la limitació de la capacitat es "duradora", llavors l'acomiadament xocaria contra la protecció de la Directiva i ens trobaríem front un acomiadament nul per vulnerar els drets fonamentals dels treballadors, per motius de discriminació per raó de discapacitat, amb les conseqüències legals de l'Estatut dels Treballadors.

Malgrat la resolució del TJUE, encara es possible acomiadar a un treballador en situació d'IT amb limitació de la capacitat "duradora". Per a tal fi serà essencial la carta d'acomiadament així com els motius alegats en la mateixa (que hauran de ser acreditats).

Per tant, davant la demanda d'acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals, el treballador podrà alegar la inversió de la càrrega de la prova (art. 96 i 181.2 LRJS) si desenvolupa una activitat per precisar i concretar els indicis de discriminació per raó de discapacitat.

Llavors, l'ocupador demandat tindrà la càrrega de provar l'existència de causes suficients, reals i serioses per qualificar com a raonable l'acomiadament i aliè a tota causa de vulneració de drets fonamentals. Es tracta que l'ocupador acrediti que les causes consignades a la carta d'acomiadament són objectives, raonables i proporcionades, eliminant tota sospita de que l'acomiadament va amagar una lesió als drets fonamentals del treballador.

Finalment, caldrà esperar a veure l'abast que la Sentència del TJUE té en la nostra jurisprudència.