

El pasado 11 de febrero de 2022, el Juzgado de lo Social número 40 de Madrid se pronunció acerca de un caso en el que una trabajadora vio extinguido su contrato laboral indefinido, por supuesta no superación del periodo de prueba, “casualmente” a los pocos días de causar baja por IT en la empresa y comunicar a ésta que padecía leucemia

Discriminación de una trabajadora despedida por leucemia

Alfonso Suárez Migoyo

Tribuna |  17-03-2022 | Madrid

SOBRE EL/LOS AUTOR(ES)



Alfonso Suárez Migoyo

Of Counsel Araoz & Rueda

Ante tal situación, la trabajadora acudió a la jurisdicción social, defendiendo que su extinción se trataba en realidad de un despido, pues la cláusula relativa al periodo de prueba era inválida. Además, también solicitaba la nulidad al ver vulnerado su derecho fundamental a la igualdad, en su vertiente de no discriminación por causa de salud, así como, subsidiariamente, la improcedencia.

En primer lugar, el Juzgado de lo Social analiza la controversia principal, es decir, si se trata realmente de una rescisión contractual o de un despido. En este sentido, el Juzgado aclara que la cláusula del periodo de prueba del contrato de la trabajadora era genérica, al señalarse que este será “según convenio”, estableciendo el de aplicación que dicho periodo de prueba, potestativo, podría tener una “duración máxima de 6 meses”.

Establece la sentencia del Juzgado que esta cláusula debe entenderse por no puesta, ya que se trata de una remisión del todo genérica y sin concreción alguna, pues ello desemboca en un detrimento de los derechos de la persona trabajadora, al tratarse de un periodo de incertidumbre durante el cual cualquiera de las dos partes puede rescindir la relación laboral, sin causa que lo justifique y sin derecho a indemnización.

Por tanto, la trabajadora desconocía por completo la duración del periodo de prueba que se aplicaba, sin que pueda interpretarse, de ninguna manera, que se refiere a la duración máxima dispuesta por convenio colectivo.

Período de prueba

En este mismo sentido, sirviendo de fundamento al Juzgado para su resolución, se ha pronunciado recientemente la Sala de lo Social del TS, en sentencia de 9 de diciembre de 2021, al considerar de forma expresa que *"... no estableciendo ni el Convenio Colectivo aplicable, ni el artículo 14 del ET, una duración concreta del período de prueba, se crea una grave inseguridad para la persona trabajadora ya que desconoce en qué momento, dentro de la horquilla de seis meses que fijan dichos preceptos, ha finalizado el período de prueba. No hay razón alguna para entender que la duración pactada sea de seis meses, ya que se ha hecho una remisión genérica a las citadas normas, pero sin establecer que la duración a la que la remisión se refería era la duración máxima ..."*, por lo que *"... el período de prueba pactado (...) es nulo ya que no cumple las exigencias del artículo 14 del ET, lo que supone que se ha de considerar que en el citado contrato no existe concertado período de prueba"*. Añade el Alto Tribunal en esta sentencia una aclaración muy certera al decir que *"...cuestión distinta sería si el Convenio Colectivo fijara una duración concreta del período de prueba –no una duración máxima–, en cuyo caso sí sería válido el período de prueba pactado remitiendo al fijado en Convenio Colectivo"*.

En otro orden de cosas, cabe analizar la posibilidad de discriminar por motivo de enfermedad, en este caso, por leucemia. Lo cierto es que a día de hoy ya existen sentencias que admiten la discriminación por razón de enfermedad, encuadrándose dentro del derecho a la igualdad, cuando esta suponga la segregación y estigmatización de la persona trabajadora que padece la enfermedad en cuestión. La STC 62/2008 no lo puede ilustrar mejor al confirmar que es así: *"no solo por las limitaciones que impone sino porque el prejuicio que rodea al sida impone una muerte social que precede a la real o física. Ahí está la esencia de la discriminación. Al formular opiniones sobre otros no basadas en sus méritos particulares, sino en su pertenencia a grupos con características opuestas (...)"*.

Indicio objetivo

Actualmente la jurisprudencia utiliza el término "discapacidad" para aquella enfermedad que acarrea una limitación de larga duración, derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas, que impidan la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en igualdad de condiciones, comparando con los demás trabajadores (STJUE de 11 de abril de 2013, caso HK Danmark Dansk).

En esta línea, también se pronuncia la sentencia del Juzgado en cuestión, sin olvidar que en este caso existía un ineludible indicio objetivo: el temporal, al haber transcurrido tan solo unos días desde la comunicación de la baja de larga duración hasta el despido. Por tanto, al invertirse la carga de la prueba y, ante la falta de prueba en contrario por la parte empresarial, finalmente el despido se declara nulo por discriminación por razón de discapacidad. Por ello, la empresa deberá readmitir de inmediato a la trabajadora, además de tener que abonar los salarios de trámite.

La trabajadora también solicitó una indemnización por daños y perjuicios que el Juzgado, reiterando doctrina ya conocida de aplicación al caso, concedió y añadió a la condena.