



Sara Zarzoso

Redacción E&J



No cabe declarar nulo un despido cuando este se produce seis meses después de que tenga lugar el conflicto

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por un trabajador que, bajo la pretensión de que se declarase nulo su despido, demandó a su compañía. Como argumento principal, alegaba que la empresa había vulnerado su derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de enfermedad, ya que esta rescindió su contrato seis meses [después de que finalizase una baja por incapacidad temporal](#).

Aunque el trabajador consideró aportadas suficientes pruebas para demostrar infringidos, entre otros, los artículos 14 y 15 de la Constitución Española; los artículos 4.2 letra e), 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores; los artículos 2 y 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y no Discriminación; así como el artículo 183.3 de la Ley 36/2011, en relación con los artículos 11, 12 y 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; el TSJ de Asturias ha sentenciado lo contrario.

De hecho, que hayan pasado casi seis meses desde que el empleado recibió el alta médica —con independencia de que la empresa estuviera o no al tanto de que el individuo continuaba inmerso en un proceso médico y de que tenía la intención de solicitar otra baja dada la enfermedad que presentaba en la columna vertebral y la cadera— hasta que fue despedido, **constituye tiempo suficiente para que no se puedan considerar infringidos los artículos** referentes al derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de enfermedad.

Una "manifiesta" disminución del rendimiento

El caso en cuestión llegó a la Justicia cuando, [después de un año de baja por incapacidad temporal](#), un empleado de la compañía Compagnie Fruitiere España fue obligado a reincorporarse a su puesto de trabajo por orden del Instituto Nacional de la Seguridad Social. A pesar de la oposición del trabajador, tal decisión se tomó porque se habían agotado los 365 días máximos permitidos para la incapacidad temporal. Como

resultado, el hombre regresó a la empresa como responsable comercial de área en la Delegación de Asturias el 11 de enero de 2023, trece días después de que se emitiera el alta médica.

No obstante esto, dado que aún contaba con días de vacaciones acumuladas del año anterior, el empleado informó a la empresa que planeaba tomar esos días antes de reincorporarse oficialmente a su puesto. Como resultado, no volvió a trabajar hasta varias semanas después, **concretamente hasta el 22 de febrero de 2023**.

(Imagen: E&J)

Debido a su compleja situación médica, marcada por el diagnóstico de espondiloartritis axial y espondilitis anquilosante, que afectan la columna vertebral, el individuo solicitó el reconocimiento de incapacidad permanente. Solicitud que fue posteriormente rechazada por la Seguridad Social, al considerar este organismo que "el actor no se encuentra afectado de incapacidad permanente en ningún grado por no alcanzar las lesiones que padece un grado suficiente de disminución de la capacidad laboral en los términos establecidos en [los artículos 193 y 194 de la Ley General de la Seguridad Social](#)".

Llegados a este punto, el 14 de junio de 2023 la empresa comunicó al empleado su despido disciplinario con efectos inmediatos. Como argumento, alegó que en los últimos cuatro meses el individuo había disminuido "manifiesta y voluntariamente" su rendimiento laboral en un 20% con respecto a lo acordado, lo que conllevaba "una vulneración de sus deberes básicos" establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Pese a esta valoración, un mes más tarde la compañía reconoció la improcedencia del despido a través de un acto de conciliación; que no terminó dando frutos pues el trabajador quería que su cese se reconociese como nulo.

Un lapso de tiempo de seis meses

Aunque el Juzgado de lo Social número 1 de Oviedo estimó parcialmente la demanda del trabajador, reconociendo nuevamente la improcedencia del despido y anunciando una indemnización de alrededor de 13.000 euros para él mismo, el empleado interpuso un recurso de suplicación, que terminó llegando al Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

En el escrito, el demandante solicitaba la declaración de nulidad de su despido, "**por ser discriminatorio por razón de enfermedad o condición de salud**", y exigía que además de readmitirle en su puesto de trabajo la empresa le indemnizase con los 12.000 euros acordados.

En este sentido, el Tribunal —analizando una resolución anterior— ha destacado que la situación de incapacidad temporal en el momento del despido no garantiza automáticamente la declaración de nulidad. De hecho, [incluso si se considera una causa de discriminación](#), debe demostrarse que fue el motivo del despido para merecer tal calificación. Además, ha establecido que cuando se alega discriminación, la parte demandada debe justificar objetivamente las medidas adoptadas.

A su vez, en la sentencia el TSJ ha analizado detenidamente los indicios presentados por el demandante para sostener la discriminación por razón de enfermedad, argumentando que el conocimiento de la empresa sobre la incapacidad temporal anterior y la previsión de futuros procesos de baja por la misma enfermedad no son

suficientes para invertir la carga de la prueba. Asimismo, ha señalado que "no es relevante que la empresa supiera de las consultas médicas del recurrente con reumatología", ya que este continuó trabajando durante meses sin problemas aparentes.

En base a ello, ha concluido que el tiempo transcurrido entre la incapacidad temporal y el despido dificulta la conexión entre ambas situaciones, pues **el lapso de tiempo entre un hecho y otro casi alcanza los seis meses** . Por lo tanto, ha desestimado el recurso del empleado, confirmando así la sentencia de instancia.