



Universidad  
de Alcalá

# **LA ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE DESPIDO**

## **WORKER'S ILLNESS AS A CAUSE OF DISMISSAL**

### **Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado**

Presentado por:

D<sup>a</sup> ELENA ÁLVAREZ CRESPO

Dirigido por:

Dra. D<sup>a</sup> TATSIANA USHAKOVA

Alcalá de Henares, a 28 de enero de 2020.

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>7</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>7</b>
<b>I. CONCEPTOS DE LA ENFERMEDAD A LOS EFECTOS LABORALES</b> .....	<b>9</b>
1.1. EL CONCEPTO DE ENFERMEDAD COMÚN.....	9
1.2. EL CONCEPTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	9
1.3. EL CONCEPTO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS O DE LARGA DURACIÓN .....	12
1.4. EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD .....	13
1.5. EL CONCEPTO DE LA INCAPACIDAD LABORAL.....	17
1.5.1. La Incapacidad temporal.....	18
1.5.2. La Incapacidad permanente .....	19
<b>II. CONSECUENCIAS DE LA INCAPACIDAD LABORAL. DESPIDO DEL TRABAJADOR</b> .....	<b>22</b>
2.1. EL DESPIDO Y SUS CLASES.....	22
2.1.1. Despido objetivo.....	23
2.1.2. Despido disciplinario .....	28
2.2. CONSECUENCIAS O CALIFICACIÓN DEL DESPIDO .....	32
2.2.1. Despido procedente .....	33
2.2.2. Despido improcedente .....	33
2.2.3. Despido nulo.....	34
2.3. DESPIDO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD LABORAL.....	35
2.4. EVOLUCIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO EN LA CALIFICACIÓN DE DESPIDO POR INCAPACIDAD LABORAL .....	39

<b>III. OTRAS CUESTIONES RELEVANTES RELACIONADAS CON LA ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR .....</b>	<b>45</b>
3.1. INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	45
3.2. PERMANENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ENFERMOS .....	46
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>50</b>
FUENTES DOCTRINALES.....	50
FUENTES DOCUMENTALES .....	52
Legislación.....	52
Jurisprudencia.....	53

## **ABREVIATURAS**

**CE:** Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

**ET:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

**IP:** Incapacidad permanente

**IT:** Incapacidad temporal

**LGDD:** Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

**LGSP:** Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública

**LGSS:** Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

**LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

**LRJS:** Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**SMAC:** Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación

**STS:** Sentencia del Tribunal Supremo

**TJUE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea

**TS:** Tribunal Supremo

## **RESUMEN**

El presente trabajo aborda la enfermedad del trabajador como causa de despido. Para ello, en un primer lugar, se definen los conceptos de enfermedad común, enfermedad profesional y enfermedades crónicas o de larga duración.

En segundo lugar, se definen los conceptos de discapacidad de incapacidad laboral, ya sea temporal o permanente, lo que nos permite ahondar en el objeto del tema expuesto en este trabajo.

Para entender las consecuencias que conlleva al trabajador encontrarse en uno de los supuestos anteriores, hemos definido el despido y desarrollado sus clases, centrándonos en el despido objetivo y el despido disciplinario; hemos explicado la calificación que puede adquirir judicialmente el despido, como procedente, improcedente o nulo; y las consecuencias derivadas de tales calificaciones.

A continuación, hemos desarrollado la situación actual que presenta el despido en situaciones de incapacidad laboral y la evolución legislativa que ha experimentado la doctrina y la jurisprudencia de los Tribunales Superiores en la calificación del despido por enfermedad del trabajador.

Por último, en base a la nueva corriente doctrinal europea, se plantea la opción de la inserción laboral de las personas con discapacidad y la permanencia de los trabajadores enfermos en sus puestos de trabajo.

## **INTRODUCCIÓN**

Se debe partir de la base del concepto de Derecho a la salud como derecho universal del trabajador a la protección de su vida e integridad física. La garantía de este derecho se postula como un objetivo prioritario de nuestra sociedad.

La Constitución española (en adelante, CE), reconoce en su Artículo 43.1) el derecho a la protección de la salud en su sentido genérico atribuible a todo ciudadano, que debe garantizarse por la actuación de los poderes públicos. Estos tienen la facultad de velar por la protección y el cumplimiento de este derecho tal y como indica la CE en el apartado segundo de su Artículo 43.

En lo referente al Derecho del Trabajo, la salud laboral constituye un derecho del trabajador y un deber del empresario, cuya protección se regula en el Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).<sup>1</sup>

El artículo 32 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (en adelante, LGSP) establece la noción de salud laboral:

*“Es aquella que tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo”*

A nivel europeo, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo se garantiza desde el año 2000 por el artículo 7.2) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (en adelante, Directiva 2000/78).<sup>2</sup>

El objeto principal de la Directiva 2000/78 es la prohibición de cualquier acto o manifestación de discriminación en el entorno laboral.

El despido del trabajador enfermo puede ser considerado como un acto discriminatorio emprendido por el empresario que ve mermada su capacidad empresarial productiva debido a las limitaciones en la capacidad de los trabajadores afectados por una enfermedad que desempeñen sus funciones para con la empresa.

La doctrina jurisprudencial ha considerado el despido del trabajador enfermo como una manifestación de discriminación prohibida en el entorno laboral por la normativa europea, hasta llegar en la actualidad a la corriente jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que intensifica la calificación de dichos despidos, incluyéndolos en la categoría de nulos.

En la actualidad prima la permanencia de los trabajadores enfermos en sus lugares de trabajo. El empresario solo podrá rescindir el contrato de trabajo una vez haya agotado el resto de condiciones previas impuestas desde el Alto Tribunal europeo.

---

<sup>1</sup> Artículo 14 de la LPRL que recoge como derecho fundamental de los trabajadores el derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo. En contra posición, reconoce el deber de protección como la obligación más importante a cumplir por el empresario.

<sup>2</sup> Artículo 7.2) de la Directiva 2000/78: *“Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral”*

Para la promoción de los trabajadores que vean afectadas sus capacidades laborales por una enfermedad, se deben instaurar políticas activas de empleo en las empresas afectadas por las que se adopten medidas adecuadas a las especiales necesidades de los trabajadores que padezcan una enfermedad.

## **OBJETIVOS**

La finalidad de desarrollar este trabajo es el estudio de la discriminación por motivos de enfermedad o discapacidad del trabajador en el entorno laboral.

Cualquier manifestación de discriminación queda prohibida por la normativa europea e interna de nuestro país por afectar a los derechos y libertades fundamentales de la persona del trabajador, entre ellos, el derecho a la salud y a la igualdad de trato.

El despido del trabajador enfermo constituye un acto discriminatorio siempre que no se cumplan los requisitos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los despidos objetivos y disciplinarios. Además de cumplir con la adopción de medidas previas adecuadas a las condiciones de los trabajadores enfermos en su puesto de trabajo, condición impuesta recientemente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Por ello, el objetivo de este trabajo es analizar el régimen jurídico vigente en torno al concepto de enfermedad desde una perspectiva laboral y, en particular, la calificación que obtiene el despido del trabajador afectado por una enfermedad, así como sus consecuencias jurídicas y laborales.

Asimismo, se aborda el estudio de la actual corriente doctrinal y jurisprudencial de los Tribunales Superiores que abogan por la adopción de ajustes necesarios en el entorno laboral del trabajador enfermo para su correcta adaptación y permanencia en su puesto de trabajo.

## **METODOLOGÍA**

Para la investigación referida al tema expuesto se acude al método propio de la Ciencia Jurídica, consistente en el análisis de la legislación general vigente en materia social o laboral, como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social; a la legislación sectorial relativa a la salud y a la protección y garantía de este derecho fundamental, como la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y a las normas específicas que regulan en el ámbito laboral las especiales condiciones de los trabajadores enfermos y las personas con discapacidad, como el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

Completando el ordenamiento jurídico interno, también se aborda el análisis y aplicación de la legislación de la Unión Europea, como la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y la Decisión 2010/48/CE del Consejo de la Unión Europea, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006 celebrada en Nueva York; y de la normativa internacional, como el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, por su especial aplicación al caso.

También se ha manejado el análisis en referencias bibliográficas de los expertos en la materia, como Jesús R. Mercader Ugina en su monografía, Lecciones de derecho del trabajo, Silvia Fernández Martínez en su obra, La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica, o Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca en su monografía, La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador.

Se debe reseñar las publicaciones en revistas especializadas en Derecho del trabajo realizadas por expertos en la materia así como la utilización de análisis de profesores y expertos en el tema, como Faustino Cavas Martínez, Vanessa Cordero Gordillo, Silvia Fernandez Martínez o Isabel Olmos Parés, entre otros.

Por último, hay que hacer especial mención a las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo en materia de despidos por incapacidad temporal, por su especial transcendencia en la calificación del despido del trabajador enfermo y, por ende, en el objeto del presente trabajo.



## I. CONCEPTOS DE LA ENFERMEDAD A LOS EFECTOS LABORALES

### 1.1. El concepto de Enfermedad común

La Organización Mundial de la Salud (OMS) fija el concepto de enfermedad como la alteración o anomalía del estado fisiológico, por causas conocidas, manifestadas por síntomas específicos y cuya evolución es más o menos previsible.<sup>3</sup>

La enfermedad es una situación que repercute en las personas en todos sus ámbitos, incluido en el ámbito laboral, ya que afecta al normal desarrollo de sus actividades profesionales. Es lo que se conoce como enfermedad común, que debe diferenciarse de la enfermedad profesional la cuál desarrollaremos más adelante.

La LGSS dispone que la enfermedad común es aquella alteración de la salud que no tenga la condición de accidente de trabajo ni de enfermedad profesional de conformidad con lo dispuesto en dicho norma.<sup>4</sup>

Por su parte, Mercader Uguina, catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, la define como una situación contingente de alteración de la salud que puede afectar a la capacidad de trabajo de la persona perjudicada.<sup>5</sup>

Partiendo de la base de los conceptos dados tanto por la legislación como por la doctrina, podemos definir la enfermedad común como aquella situación que afecta a la salud del trabajador y, en consecuencia, al pleno desarrollo de sus actividades laborales, que se contraiga por cualquier otro motivo que no sea la realización de su trabajo.

### 1.2. El concepto de Enfermedad Profesional

Una vez más, es la LGSS la que define este concepto al tratarse de una contingencia profesional que debe ser cubierta por la Seguridad Social. El artículo 157 de la LGSS, señala:

*“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”<sup>6</sup>*

---

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R., “La protección jurídico-laboral del trabajador enfermo en España”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 196 (2017), pg. 139.

<sup>4</sup> Artículo 158.2) de la LGSS.

<sup>5</sup> MERCADER UGUINA, J.R. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Redefiniendo el concepto de discriminación: la enfermedad como discapacidad”, *Revista de Información Laboral*, nº 11 (2017), págs. 9 a 24.

<sup>6</sup> Artículo 157 de la LGSS.

Según Faustino Cavas Martínez, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la enfermedad profesional se define como aquella patología sufrida en el ámbito laboral, provocada por agentes físicos, químicos o biológicos que menoscaban la salud del trabajador.<sup>7</sup>

Para la Doctora en Derecho Monerri Guillén, la noción de enfermedad profesional alude a la dolencia causada por la exposición a condiciones de trabajo dañinas para la salud.<sup>8</sup>

Es fundamental que exista relación de causalidad entre la enfermedad contraída y la realización de una actividad profesional para que dicha situación se considere como enfermedad profesional.<sup>9</sup>

Otro de los motivos sustanciales para que la enfermedad sea considerada profesional es que el supuesto acaecido se contemple en el Cuadro de Enfermedades profesionales recogido en el Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, que entró en vigor el 1 de enero de 2007.

Dicho cuadro separa las enfermedades en grupos dependiendo cual fuere la causa que provocó la enfermedad en el trabajador. Así nos encontramos con el primero grupo: enfermedades profesionales causadas por agentes químicos. El Grupo 2: enfermedades profesionales causadas por agentes físicos. El tercer grupo: enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos. Grupo 4: enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. El quinto grupo: enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Así hasta llegar al último grupo, el grupo 6: enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.<sup>10</sup>

Por lo tanto, para afirmar que nos encontramos ante un supuesto de enfermedad profesional propiamente dicho, deben concurrir tres requisitos. El primero de ellos es un deterioro físico o psíquico que menoscabe la capacidad funcional de una persona y pueda ser considerado enfermedad. El segundo requisito es que dicha enfermedad se haya contraído como

---

<sup>7</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F, “Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social”, Investigación financiada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaria de Estado de Seguridad Social, 2007, pg. 23.

<sup>8</sup> MONERRI GUILLÉN, C., “El concepto de enfermedad profesional”, *Artículos doctrinales Noticias Jurídicas*, 2016, [ref. 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/11457-el-concepto-de-enfermedad-profesional/>

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

consecuencia del trabajo realizado. Y el último es que en cada caso concreto, el supuesto venga recogido en el Cuadro de Enfermedades profesionales aprobado por Real Decreto 1299/2006.<sup>11</sup>

De los supuestos contemplados en el Cuadro de Enfermedades profesionales se deduce que solo tendrán la categorización de profesionales aquellas enfermedades derivadas por la exposición a los peligros de determinadas industrias que por la especialidad de su fabricación o producción conlleve un riesgo probable para el trabajador.<sup>12</sup>

Las demás patologías sufridas por el trabajador como consecuencia del trabajo ejecutado no tendrán la consideración de enfermedad profesional aunque dicha enfermedad se haya generado por la realización de actividades laborales. Dichas patologías serán consideradas accidente laboral, tal como establece el artículo 156.2.e) de la LGSS:

*“2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”<sup>13</sup>*

En el ámbito laboral nos encontramos con diversas enfermedades causadas en el seno del desarrollo de una actividad laboral que tienen la consideración de profesionales debido a que la patología sufrida por el trabajador haya sido provocada por la realización de su trabajo y por las sustancias contempladas en el Cuadro de Enfermedades profesionales, mientras que las demás patologías sufridas como consecuencia del trabajo desarrollado tendrán la consideración legal de accidente de trabajo.<sup>14</sup>

Por tanto, los conceptos de enfermedad profesional y de accidente laboral se encuentran estrechamente vinculados. Anteriormente, la jurisprudencia social englobaba la noción de enfermedad laboral en el concepto de accidente de trabajo. Empero, en la actualidad, nuestro Alto Tribunal deslinda de forma restrictiva ambos conceptos debido a las necesidades especiales de prevención e identificación que conllevan las enfermedades profesionales.<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “Aspectos jurídicos de la enfermedad profesional: estado de la cuestión y propuestas de reformar”, *Medicina y Seguridad del trabajo*, 2016, págs. 78 a 86. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000400008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000400008)

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> Artículo 156.2.e) de la LGSS.

<sup>14</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “Aspectos jurídicos de la enfermedad profesional: estado de la cuestión y propuestas de reformar”... Op. cit., págs. 78 a 86.

<sup>15</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social”... Op. cit., pg. 24.

### 1.3. El concepto de Enfermedades crónicas o de larga duración

En el ámbito del Derecho del Trabajo a nivel interno e internacional, existe una laguna jurídica debido a la falta de desarrollo normativo sobre la noción de enfermedad crónica y, por tanto, la inexistencia de una conceptualización legal de la misma.

La OMS define las enfermedades crónicas como aquellas enfermedades de larga duración, consideradas como tales las transcurridas por tiempo superior a tres meses, y de progresión lenta.

Silvia Fernández Martínez, en su Tesis doctoral, propone una definición jurídica de las enfermedades crónicas. En su opinión, se puede considerar como tales, aquellas enfermedades con características específicas, de tratamiento incurable, que merman la capacidad laboral de las personas afectadas y que producen unos efectos o síntomas prolongados a largo plazo que pueden manifestarse de manera intermitente.<sup>16</sup>

La falta de protección jurídica específica de las enfermedades crónicas o de larga duración ha provocado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea equipare dicha figura con la discapacidad.

No obstante, tras la Sentencia Chacón Navas, que desarrollaremos en el siguiente apartado, y más concretamente, tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11 (en adelante, caso Danmark), a nivel europeo, se produce un deslinde de ambas figuras y una diferenciación conceptual entre discapacidad y enfermedad crónica dependiendo de las circunstancias del caso concreto. De esta Sentencia, el TJUE concluye con la distinción conceptual entre enfermedad crónica y discapacidad.

En el apartado 41 de la Sentencia del caso Danmark, el TJUE incluye en el concepto de discapacidad aquellas enfermedades de larga duración, ya sean curables o incurables que impidan la participación plena de la persona en las actividades profesionales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Por tanto, para hablar de discapacidad debe existir una limitación que impida el completo desarrollo del trabajo por parte de la persona afectada. No obstante, ese impedimento puede ser suplido por los Estados con políticas de integración y desarrollo del medio laboral.

---

<sup>16</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”, *ADAPT*, nº 75 (2018), págs. 56 a 57.

Sin embargo, en el apartado 43 de dicha Sentencia, se reconoce que si tal limitación, procedente de dolencias físicas o psíquicas, no impide el desarrollo del trabajo si no que este se desempeña de forma limitada, no se aplicará el concepto de discapacidad si no que nos encontraremos ante un caso concreto de enfermedad crónica o de larga duración.

Por todo ello, la disminución de la capacidad laboral se reconoce como la consecuencia principal de las enfermedades crónicas.<sup>17</sup>

Para terminar, la nota distintiva entre la figura de la enfermedad crónica y la discapacidad se contempla en la imposibilidad del trabajador de desarrollar su actividad profesional como consecuencia de un padecimiento físico o psíquico. Cuando en un supuesto concreto, el trabajador presenta limitaciones a la hora de realizar su trabajo en comparación con el resto de profesionales, estaremos ante un supuesto de enfermedad crónica, que no ha obtenido el reconocimiento de discapacidad por no tratarse de limitaciones que imposibiliten el normal desarrollo de su trabajo.

#### **1.4. El concepto de Discapacidad**

En España, hasta el año 2008, el concepto de discapacidad era el establecido en el ámbito profesional de la salud o modelo médico. En el año 2008, tras la ratificación del Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad celebrada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, la noción de discapacidad evoluciona hacia un modelo social.<sup>18</sup>

El concepto de discapacidad que se extrae del modelo social permite definir aquella como una circunstancia limitativa de las personas que opera en el ámbito laboral, en la esfera de una actividad profesional. No obstante, dicha limitación desaparecerá en el ámbito social, cuando la persona afectada entre en contacto con las medidas adaptadas para la adecuación de su situación por la sociedad.<sup>19</sup>

El hecho que diferencia la discapacidad de las enfermedades crónicas es que estas últimas seguirán existiendo, incluso en el ámbito laboral, independientemente de las medidas que se implanten, ya que se trata de una circunstancia intrínseca de la propia persona.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> *Ídem*, pg. 16.

<sup>18</sup> *Ídem*, pg. 10.

<sup>19</sup> *Ídem*, pg. 11.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

Por su parte, la OMS define la discapacidad como un amplio concepto que incluye cualquier deficiencia o limitación de carácter negativa en la interrelación entre una persona que tiene una condición de salud concreta y sus factores ambientales.<sup>21</sup>

La Convención de 2006 marcaría un antes y un después en el mundo jurídico laboral tras definir la noción de discapacidad, haciendo una clara distinción con el concepto de enfermedad crónica, siendo ambas figuras fenómenos diferentes que no permiten equiparación.

Sin embargo, el modelo social se muestra incompleto a pesar de lograr una definición clara, ya que no presta su atención a la patología sufrida por cada persona y a los síntomas específicos que de esta se derivan.<sup>22</sup>

Para completar dicho desarrollo, en estos últimos años se ha evolucionado hasta el modelo bio-psico-social que fusiona ambos modelos y equipara las circunstancias de la persona, o patologías, y el ámbito en el que interactúa esta, al mismo nivel para ofrecer un concepto más amplio de discapacidad que aúne todos los elementos que intervienen en dicha situación.<sup>23</sup>

A nivel internacional, la regulación del concepto de discapacidad se ampara en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006 (en adelante, Convención de la ONU), aprobada por la Organización de las Naciones Unidas y plasmada en la Decisión del Consejo de la Unión Europea, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad 2010/48/CE (en adelante, Decisión del Consejo de la UE de 2009).

El artículo 1.2) de dicha normativa define el concepto de discapacidad al señalar que:

*“Las personas con discapacidad son aquellas que padezcan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>24</sup>*

La Convención de la ONU es la única disposición internacional que incluye en su contenido normativo una definición del concepto de discapacidad. Por tanto, debe ser considerada como referente normativo a nivel internacional.

---

<sup>21</sup> CORDERO GORDILLO, V., “El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE (LCEur 2000, 3383), *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 16 (2006), pg. 3067.

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 11.

<sup>23</sup> *Ídem*, pg. 12.

<sup>24</sup> Artículo 1.2) de la Convención de la ONU y artículo 1.2) de la Decisión del Consejo de la UE de 2009.

A nivel europeo, el 27 de noviembre del año 2000, el Consejo de la Unión Europea emitió la Directiva 2000/78 por la cual se obliga a los Estados miembro a prohibir cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral. De conformidad con el artículo 1 de dicha Directiva, la discapacidad se encuadra como uno de los motivos de discriminación laboral contra los que se pretende combatir.<sup>25</sup>

Siguiendo la línea de la Directiva 2000/78, la Convención de la ONU en su artículo 2 establece los límites de la discriminación por motivos de discapacidad, definiendo tales como:

*“Cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito de obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*<sup>26</sup>

La Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de julio de 2006, en el asunto C-13/05 (en adelante, Caso Chacón Navas), supuso un importante hito jurídico en la rama social al definir por primera vez el concepto de discapacidad más allá del modelo médico, social o bio-psico-social.

En el apartado 43 de la referida Sentencia, el TJUE establece la definición de discapacidad entendiéndose tal como: *“cualquier limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que suponga un obstáculo para que la persona afectada participe en la vida profesional”*<sup>27</sup>

Para eliminar tales obstáculos, la Directiva 2000/78 en su decimosexto considerando sugiere a los empresarios que adopten medidas adaptadas a las necesidades concretas de la persona con discapacidad en el lugar de trabajo, con el fin de luchar contra la discriminación laboral por motivos de discapacidad.

Dichas medidas adoptadas en el seno de la relación laboral deberán ser adecuadas, eficaces y apropiadas para condicionar el lugar de trabajo, tal como establece la Directiva 2000/78.<sup>28</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico interno, el concepto de discapacidad se regula en el artículo 2.a) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el

---

<sup>25</sup> Artículo 1 de la Directiva 2000/78: *“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”*.

<sup>26</sup> Artículo 2 de la Convención de la ONU.

<sup>27</sup> Apartado 43 de la Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de julio de 2006, asunto C-13/05 Navas Chacón.

<sup>28</sup> Considerando 20 de la Directiva 2000/78.

Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDD).<sup>29</sup>

De conformidad con lo establecido en la Directiva europea 2000/78 y en la Convención internacional de la ONU, la LGDD en su artículo 4.1) define a las personas discapacitadas como:

*“aquellas que presentan deficiencias, ya sean físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*<sup>30</sup>.

La diferencia existente con el concepto dado por la normativa europea e internacional es que nuestra ley interna incide en la condición de que las deficiencias sean “previsiblemente permanentes”. Es decir, que el concepto de discapacidad podría identificarse o asimilarse con una situación de incapacidad permanente pero no con una situación de IT ya que estas últimas presentan un carácter temporal y transitorio, mientras que una situación de deficiencia permanente requiere la adopción de unas medidas que cubran unas necesidades concretas de la persona afectada.<sup>31</sup>

Ya sea a nivel internacional, europeo o interno, la noción general de discapacidad no se entiende si no se ocasionan en la persona afectada unas limitaciones funcionales previsiblemente permanentes propias del padecimiento de cualquier patología.<sup>32</sup>

Para que dichas limitaciones den lugar a una situación de discapacidad, deberán constituir un impedimento en la participación plena de la vida laboral de la persona afectada.<sup>33</sup>

Por lo tanto, las limitaciones funcionales de carácter permanente constituyen un fundamento esencial a la hora de encuadrar una situación concreta en el concepto de discapacidad. No obstante, la enfermedad no se considera un elemento fundamental de las situaciones de discapacidad puesto que no siempre la discapacidad se origina como causa del padecimiento de

---

<sup>29</sup> Artículo 2.a) de la LGDD: *“Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*

<sup>30</sup> Artículo 4.1) de la LGDD.

<sup>31</sup> CARRIZOSA PRIETO, E., “Discapacidad, discriminación e indemnidad: algunas claves para proteger al trabajador enfermo”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, nº 1 (2016), pg. 17.

<sup>32</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 20.

<sup>33</sup> *Ibidem*.



una enfermedad. Tan solo se podría considerar un paso previo a aquella, al igual que la discapacidad derivada de accidente.<sup>34</sup>

En suma, en este apartado del concepto de discapacidad se debe reseñar el concepto de discapacidad laboral otorgado por la doctrina. Debe ser diferenciado del concepto de discapacidad jurídica y puede existir independientemente del reconocimiento de este último.

Se entiende la discapacidad laboral como aquella situación en la que el trabajador padece cualquier impedimento de carácter físico o psíquico sobrevenido para el normal desarrollo de su actividad laboral.<sup>35</sup>

De conformidad con la definición de discapacidad dada por la Convención de la ONU, aquella no se limita al ámbito laboral, es decir, la limitación padecida por el afectado puede impedir su participación plena en distintos ámbitos de la vida, no solo en su capacidad laboral. Por lo tanto, para que una persona adquiriera la condición de discapacitado no es necesario que la limitación que sufra afecte única y exclusivamente a su actividad laboral.<sup>36</sup>

Podemos concluir que, el concepto jurídico de discapacidad no siempre implica una discapacidad laboral y, viceversa. Tan solo la pérdida de la capacidad laboral de una persona constituye el motivo principal del reconocimiento de la discapacidad laboral.<sup>37</sup>

### **1.5. El concepto de la Incapacidad laboral**

La incapacidad laboral se define como el estado en el que se encuentra un trabajador que no puede desarrollar su actividad laboral o desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Es decir, en general se entiende como la no capacidad para trabajar.<sup>38</sup>

Existen dos tipos de incapacidad laboral que se distinguen por los requisitos que deben cumplirse para ser calificadas como tal y por los efectos que producen. Se trata de la incapacidad temporal (en adelante, IT) y de la incapacidad permanente (en adelante, IP). Son las incapacidades más comunes que tienen lugar hoy en día en nuestra sociedad.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> *Ibidem.*

<sup>35</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 14.

<sup>36</sup> *Ibidem.*

<sup>37</sup> *Ídem*, págs. 16 a 17.

<sup>38</sup> Véase: SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, “¿Qué significa “incapacidad”?”, *Revista de la Seguridad Social*, 27 de junio de 2018, [ref. 21 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2018/06/27/que-significa-incapacidad/>

<sup>39</sup> *Ibidem.*

### 1.5.1. La Incapacidad temporal

La primera de ellas, se recoge en el Artículo 45.1.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) como una de las causas que motivan la suspensión del contrato de trabajo.<sup>40</sup>

El concepto de IT del trabajador aparece regulado en el Artículo 169 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS). De conformidad con este precepto normativo, la IT es aquella situación transitoria impeditiva de la actividad laboral derivada de enfermedad común o profesional o de accidente, sea o no laboral. En suma, tienen la consideración de IT los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo. Por tanto, la IT puede ser debida a contingencias comunes o a contingencias profesionales.<sup>41</sup>

Cuando el Artículo 169 de la LGSS define la IT matiza esa temporalidad en una coyuntura impeditiva transitoria, temporal, con un término. Este será la curación y recuperación del trabajador y la reincorporación a su puesto de trabajo.

De conformidad con la LGSS, la duración máxima de la IT será de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días siempre que se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.<sup>42</sup>

En el supuesto del artículo 169.1.b) de la LGSS, la duración máxima de la IT será de seis meses, prorrogables por otros seis meses más cuando sea necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. Nos encontramos en el caso concreto de una incapacidad temporal dispensada con el fin de observar la evolución de una enfermedad profesional.<sup>43</sup>

Excepcionalmente, la duración máxima de la IT se puede ver ampliada hasta los setecientos treinta días, sin que en ningún caso se puedan rebasar, cuando la necesidad del tratamiento médico y los posibles efectos de la incapacidad así lo aconsejen.<sup>44</sup>

La situación de IT del trabajador también engloba la noción de recaída del Artículo 169 de la LGSS:

---

<sup>40</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 570.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> *Ibidem*. Artículo 169.1.a) de la LGSS.

<sup>43</sup> Artículo 169.1.b) de la LGSS. Véase: MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 571.

<sup>44</sup> Artículo 174.2) de la LGSS.

*“Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior”<sup>45</sup>*

### 1.5.2. La Incapacidad permanente

El segundo tipo de incapacidad laboral es la IP que, a diferencia de la IT, se reconoce en el Artículo 49.1.e) del ET como una de las causas tasadas que provoca la extinción definitiva del contrato de trabajo.<sup>46</sup>

La IP se puede definir como la pérdida completa o proporcionada de la capacidad física o mental de un trabajador, necesaria para la realización de su actividad laboral, que impide el desarrollo del trabajo en las condiciones oportunas.<sup>47</sup>

El concepto de IP se regula en el Artículo 193 de la LGSS, que señala:

*“La incapacidad permanente es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducción anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima medicamente como incierta o a largo plazo”<sup>48</sup>*

Por tanto, tal y como se ha expuesto en el relato antedicho, la IP del trabajador motiva la extinción de la relación laboral. No obstante, el Artículo 48.2 del ET prevé una excepción en los casos en que declarada la IP del trabajador, el órgano calificador de dicha situación pudiera prever que esta misma fuera objeto de posterior revisión como consecuencia de mejoría, lo que permitiría la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.<sup>49</sup>

Es necesario que el órgano calificador competente haga constar expresamente en su informe la posibilidad de mejoría apta para su posterior reincorporación.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> Artículo 169 de la LGSS.

<sup>46</sup> Artículo 49.1.e) del ET: “El contrato de trabajo se extinguirá: e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.”

<sup>47</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Extinción del contrato de trabajo: Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador”. 2003, [ref. 30 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Idd904eb075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9b0000016e1c37dc9c94e04801#>

<sup>48</sup> Artículo 193 de la LGSS.

<sup>49</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 659.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

En estos casos, la normativa dispone que la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, subsistirá durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la IP del trabajador.<sup>51</sup>

En resumen, solo cuando concurren dichas circunstancias estaremos ante un supuesto de IP que origina la suspensión de la relación laboral, no la extinción de la misma.

Nuestra normativa jurídica, concretamente la LGSS, reconoce cuatro grados de IP según cuál sea la causa determinante y el alcance de la capacidad laboral del trabajador una vez producidas dichas reducciones físicas o psíquicas: a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, d) Gran invalidez.<sup>52</sup>

De conformidad con el artículo 194.2) de la LGSS, la profesión habitual se define como aquella actividad profesional desarrollada o desempeñada por el trabajador al tiempo de sufrir la incapacidad.

El primer grado es el referido a la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, siendo esta la que ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.<sup>53</sup>

En el segundo grado de IP nos encontramos ante una situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, que se entiende como aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas las tareas o de las fundamentales de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.<sup>54</sup>

El artículo 194.5) de la LGSS establece el tercer grado de IP. Se entiende por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.<sup>55</sup>

El cuarto grado es el referido a la Gran invalidez. Recogido en el artículo 194.6) de la LGSS:

---

<sup>51</sup> *Ibidem.* Artículo 48.2) del ET.

<sup>52</sup> Artículo 194.1) LGSS.

<sup>53</sup> Artículo 194.3) LGSS. Véase: MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*, Editorial Bomarzo, 2017, pg. 26.

<sup>54</sup> *Ibidem.* Artículo 194.4) LGSS.

<sup>55</sup> *Ibidem.* Artículo 194.5) LGSS.

*“La gran invalidez es aquella situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos”<sup>56</sup>*

El artículo 201 de la LGSS reconoce unas lesiones que tienen carácter de definitivas que no están incluidas en la anterior clasificación en grados. Se trata de las lesiones permanentes no invalidantes:

*“Las lesiones, mutilaciones o deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador”<sup>57</sup>*

Para finalizar este apartado del concepto de la incapacidad permanente, la IP del trabajador se debe diferenciar de la ineptitud para el trabajo. A pesar de ser ambas causa de extinción de la relación laboral, esta última se regula en el artículo 52.a) del ET como fundamento del despido objetivo del trabajador.<sup>58</sup>

En suma, la diferencia principal entre dichas situaciones que afectan a la capacidad del trabajador la encontramos en la noción de ineptitud. El Tribunal Supremo en Sentencias de 5 de octubre de 1984 y de 2 de mayo de 1990 define la ineptitud del trabajador como la falta de habilidad, idoneidad, aptitud del trabajador para desarrollar las obligaciones laborales para las que fue contratado, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos o bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo.<sup>59</sup>

Por ello, la incapacidad permanente se debe enfocar en la esfera de la salud del trabajador, a diferencia de la ineptitud para el trabajo que se debe enfocar en la habilidad del trabajador para desarrollar su actividad profesional en conjunto, no la incapacidad de desarrollar algunos aspectos del mismo.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador...* Op. cit., pg. 26.

<sup>57</sup> *Ídem*, págs. 26 a 27.

<sup>58</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Extinción del contrato de trabajo: Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador”. 2003, [ref. 30 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadigital.es/maf/app/document?docguid=Idd904eb075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9b0000016e1c37dc9c94e04801#>

<sup>59</sup> ALZAGA RUÍZ, I., “Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 187 (2016), págs. 31 a 59.

<sup>60</sup> RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R., “La protección jurídico-laboral del trabajador enfermo en España”... Op. cit., págs. 145 a 146.

## II. CONSECUENCIAS DE LA INCAPACIDAD LABORAL. DESPIDO DEL TRABAJADOR

### 2.1. El Despido y sus clases

El despido se enumera como una de las causas de extinción del contrato de trabajo contempladas en el artículo 49 del ET, concretamente en el artículo 49.1.k) de dicha norma.<sup>61</sup>

Dicha extinción del contrato conlleva a la ruptura definitiva de la relación laboral, al producir unos efectos directos sobre la misma que provocan el cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo.<sup>62</sup>

La extinción del contrato de trabajo implica la desaparición de la obligación de cumplir por las partes con los derechos y obligaciones adquiridos por el contrato laboral. Lo que supone que el trabajador queda liberado de la prestación de sus servicios y el empresario del pago del salario convenido.<sup>63</sup>

El ET carece de una definición para la idea de despido en su extenso contenido. Pero con las nociones antedichas, podemos definir el despido como aquella extinción o resolución del contrato de trabajo acordada de forma unilateral por voluntad del empresario.<sup>64</sup>

Según la doctrina del Tribunal Supremo, el despido tiene carácter irrevocable. Es decir, una vez que el despido sea efectivo, el empresario no podrá desdecirse de tal decisión ni podrá restablecer el contrato extinguido. No obstante, el empresario solo podrá retractarse de forma válida de la decisión de extinguir el contrato en el periodo de preaviso del despido. El motivo es que durante ese periodo de preaviso la relación laboral continúa y el contrato de trabajo sigue vigente.<sup>65</sup>

La voluntad del empresario no es la única causa que puede generar un despido. En suma, se requiere de la concurrencia de circunstancias, imputables o no a la persona del trabajador, que avalen tal decisión.<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup> Artículo 49.1.k) del ET: “*El contrato de trabajo se extinguirá: k) Por despido del trabajador*”.

<sup>62</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “El despido: configuración general”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If9d586b0759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f0f8e0f18aeaabd2a>

<sup>63</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., p. 603.

<sup>64</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “El despido: configuración general”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If9d586b0759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f0f8e0f18aeaabd2a>

<sup>65</sup> *Ibidem*.

<sup>66</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., p. 604.

Tales circunstancias podrán ser: a) la actitud reprochable al trabajador; b) causas de fuerza mayor; c) causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y d) causas objetivas vinculadas al trabajador. De esta diferenciación por causas surgen los tipos o clases de despido. Estos son: el despido disciplinario, el despido colectivo y el despido objetivo.<sup>67</sup>

Las clases de despido deben diferenciarse del grado de calificación que puede alcanzar. Dependiendo de las circunstancias en las que se haya llevado a cabo el despido, este podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo.

A continuación, desarrollaremos de forma individual las clases de despido (despido objetivo y despido disciplinario), sin hacer mención al despido colectivo, y las calificaciones que puede obtener, que son: despido procedente, improcedente o nulo.

### 2.1.1. Despido objetivo

La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas se regula en el artículo 49.1.1) del ET.<sup>68</sup>

Podemos definir el despido objetivo como la decisión unilateral del empresario de extinguir el contrato de trabajo por circunstancias que afectan a la organización o funcionamiento de la empresa. Tales circunstancias pueden ser la imposibilidad física o legal sobrevenida para realizar la prestación, la quiebra o crisis de la empresa o la necesidad de reestructuración de esta.<sup>69</sup>

La nota distintiva del despido objetivo es que la imposibilidad de la prestación carece de carácter doloso o culpable pero, no por ello, deja de producir un daño al empresario. Por este motivo, la finalidad del despido objetivo es proteger al empresario de los daños derivados de la organización o funcionamiento de la empresa, y permitir mejoras de la eficacia o productividad del trabajo.<sup>70</sup>

El artículo 52 del ET recoge el listado de las causas objetivas que producen el despido. Se diferencian dos grandes grupos entre ellas. El primero de ellos, es el referido a las causas que afectan a la capacidad del trabajador del artículo 52, apartados a), b) y d); y un segundo grupo

---

<sup>67</sup> *Ídem*, pg. 605.

<sup>68</sup> Artículo 49.1.1) del ET: “*El contrato de trabajo se extinguirá: Por causas objetivas legalmente procedentes*”.

<sup>69</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despido: despido objetivo”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If94b4810759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100b3d4798b215d0>

<sup>70</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., págs. 622 a 623.

referido a las causas derivadas del funcionamiento de la empresa del artículo 52, apartados c) y e).<sup>71</sup>

La primera de las causas del despido objetivo es la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, regulada en el artículo 52.a) del ET.

La ineptitud debe ser imputable al trabajador, continuada en el tiempo y afectar a las tareas propias de su actividad laboral.<sup>72</sup>

Tal como expusimos en el título “1.5.2. *La Incapacidad permanente*” de este trabajo, la doctrina del Tribunal Supremo define la ineptitud como la carencia de facultades profesionales o la falta de habilidad o aptitud del trabajador para desarrollar sus obligaciones laborales, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos o bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo.

Por lo tanto, se consideran supuestos de ineptitud el deterioro de condiciones físicas o psíquicas del trabajador ligadas a la realización del trabajo (rapidez, destreza, concentración, etc.) y la pérdida de titulaciones necesarias para desarrollar el trabajo para el que fue contratado.<sup>73</sup>

Empero, no se considera causa de ineptitud y, por tanto, causa justa de despido objetivo, la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del periodo de prueba, puesto que el empresario ya conocía la aptitud del trabajador para con el puesto de trabajo en el momento del ingreso en la empresa.<sup>74</sup>

La segunda causa objetiva de despido es la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Dicha causa se contempla en el artículo 52.b) del ET.

Será justa causa de despido siempre que dichas modificaciones técnicas sean razonables. Que las modificaciones sean razonables significa que los cambios se llevarán a cabo con la finalidad de mejorar o facilitar el mantenimiento del empleo.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> *Ídem*, pg. 623.

<sup>72</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despido: despido objetivo”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If94b4810759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100b3d4798b215d0>

<sup>73</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 624.

<sup>74</sup> *Ídem*, pg. 623.

<sup>75</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 625.



La falta de adaptación del trabajador a las nuevas exigencias del puesto de trabajo derivadas de una modificación técnica se considera requisito indispensable de esta causa de despido objetivo.<sup>76</sup>

Para evitar esa falta de adaptación a los cambios por parte del trabajador, el ET obliga al empresario a ofrecer al trabajador un curso remunerado dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.<sup>77</sup>

Se considera justa causa de despido la falta de adaptación por parte del trabajador a las modificaciones técnicas realizadas una vez hayan transcurridos dos meses desde que operaron dichos cambios o desde que finalizó la formación.<sup>78</sup>

El artículo 52.c) del ET establece la tercera causa del despido objetivo. Esta es, la extinción del contrato de trabajo por las causas lícitamente tasadas en el artículo 51.1) del ET para los casos de despido colectivo, con la diferencia de que el despido deberá afectar a un número de trabajadores inferior al acordado para el despido colectivo.<sup>79</sup>

Las causas a las que hace referencia el artículo 51.1 del ET para el despido colectivo, son aplicables a los despidos objetivos del artículo 52.c). Significa que el despido objetivo podrá fundarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.<sup>80</sup>

La primera de ellas, las causas económicas, se observan en el rendimiento de los resultados de la empresa que ponen de manifiesto una situación de crisis o de dificultad económica que debe ser objetiva, real, actual y continuada en el tiempo.<sup>81</sup>

Las causas técnicas, organizativas o de producción son las que afectan a los instrumentos o medios de trabajo, a los métodos de trabajo y a la productividad de la empresa en el mercado, obligando a introducir cambios necesarios para el correcto funcionamiento de la empresa.<sup>82</sup>

---

<sup>76</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despido: despido objetivo”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If94b4810759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100b3d4798b215d0>

<sup>77</sup> Artículo 52.b) del ET. *Ibidem*.

<sup>78</sup> Artículo 52.b) del ET. MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo*... Op. cit., pg. 625.

<sup>79</sup> Artículo 52.c) del ET: “Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado”.

<sup>80</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despido: despido objetivo”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If94b4810759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100b3d4798b215d0>

<sup>81</sup> *Ibidem*.

<sup>82</sup> *Ibidem*.

Continuando con el desarrollo de las causas enumeradas en el artículo 52 del ET para el despido objetivo, la siguiente causa se encuentra regulada en el apartado d) del artículo 52 del ET y es la referida a las faltas de asistencia al trabajo justificadas pero intermitentes.

El despido adoptado por esta causa pretende proteger al empresario frente al absentismo laboral que conlleva una excesiva onerosidad para la empresa de forma directa, al afectar a la productividad de la misma, y de forma indirecta con el coste adicional que supone la sustitución del trabajador.<sup>83</sup>

Para poder proceder a la extinción del contrato, la norma establece unos parámetros a tener en cuenta en el cómputo de faltas imputables al trabajador. De manera que, las faltas de asistencia deberán alcanzar el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de sus faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.<sup>84</sup>

En el cálculo total de faltas de asistencia se incluyen tanto las faltas justificadas como las faltas injustificadas, pero no se incluyen las faltas de puntualidad o posibles retrasos. La ausencia del trabajador a su puesto de trabajo deberá ser durante la jornada completa.<sup>85</sup>

De conformidad con la ley, no computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a: huelga legal, actividades en el ejercicio de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia o enfermedades causadas por el embarazo, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y dure más de 20 días consecutivos, tratamiento médico por cáncer o enfermedad grave.<sup>86</sup>

La última de las causas reguladas para el despido objetivo es la insuficiencia de financiación de planes y programas públicos ejecutados por entidades sin ánimo de lucro del artículo 52.e) del ET.

---

<sup>83</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 626.

<sup>84</sup> Artículo 52.d) del ET.

<sup>85</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despido: despido objetivo”. 2003, [ref. 17 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If94b4810759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100b3d4798b215d0>

<sup>86</sup> Artículo 52.d) del ET.

Esta causa de despido solo es aplicable cuando el empleador es una entidad sin ánimo de lucro que efectúa la contratación de forma indefinida de trabajadores para la ejecución de planes y programas públicos concretos, financiados por las Administraciones Públicas.<sup>87</sup>

El carácter económico de esta causa se manifiesta en la imposibilidad de continuar desarrollando una actividad laboral debido a la reducción financiera que sufre el proyecto para el que fue contratado el trabajador.<sup>88</sup>

Una vez hemos desarrollado las causas legales tasadas para la adopción de un despido objetivo, a continuación expondremos las exigencias formales que deben cumplirse para que el despido objetivo sea calificado como procedente.

El artículo 53 del ET recoge los requisitos de forma para los casos de despido objetivo y exige el obligado cumplimiento de los mismos por parte de la empresa. Estos requisitos son: la comunicación escrita o carta de despido, la puesta a disposición del trabajador de la indemnización legalmente establecida y la concesión de un plazo de preaviso.<sup>89</sup>

El fin último de la exigencia de comunicación escrita o carta de despido es proporcionar al trabajador una idea inequívoca y suficiente de los motivos que han ocasionado su despido, siendo preceptivo para ello indicar en el contenido de la misma el elemento fáctico constitutivo del acto extintivo y la fecha de despido.<sup>90</sup>

El segundo requisito formal trata de la puesta a disposición por parte del empresario de la indemnización legal que le corresponde al trabajador. Esa puesta a disposición debe ser simultánea a la entrega de la carta de despido, no siendo lícito el mero ofrecimiento formal de dicha indemnización.<sup>91</sup>

La norma prevé una excepción en los casos de despido objetivo por causas económicas. El motivo es la imposibilidad de poner a disposición del trabajador la indemnización que le corresponde en el momento de la entrega de la carta de despido, como consecuencia de la falta de liquidez de la empresa. En estos casos, la empresa deberá hacer constar de forma expresa en la comunicación escrita dicha imposibilidad, sin perjuicio del derecho del trabajador de requerir a la empresa el pago de su indemnización cuando el despido sea efectivo.<sup>92</sup>

---

<sup>87</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 627.

<sup>88</sup> *Ibidem.*

<sup>89</sup> Artículo 53 del ET.

<sup>90</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 628.

<sup>91</sup> *Ibidem.*

<sup>92</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., págs. 628 a 629.

De conformidad con el artículo 53.b) del ET, la indemnización que le corresponde al trabajador será de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.<sup>93</sup>

Por último, la concesión de un plazo de preaviso es el tercer y último requisito formal albergado por la ley. El ET contempla la exigencia de conceder al trabajador afectado por el despido un plazo de preaviso de 15 días que se computan desde la entrega de la carta de despido al trabajador hasta la efectividad del acto extintivo del contrato de trabajo.<sup>94</sup>

No obstante, el empresario podrá no respetar dicho plazo y extinguir el contrato de forma inmediata. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del salario correspondiente a la duración de dicho periodo, que se adicionará a la indemnización legal que le corresponda.<sup>95</sup>

Para finalizar el contenido de este título, se debe reseñar que la decisión del empresario de extinguir la relación laboral es causa suficiente para originar la situación legal de desempleo protegida por el sistema de la Seguridad Social, sin que resulte necesario que el trabajador reclame contra el despido objetivo.<sup>96</sup>

### 2.1.2. Despido disciplinario

El despido disciplinario constituye una de las causas de extinción del contrato de trabajo, recogida en el artículo 49.1.k) del ET.<sup>97</sup>

De conformidad con el artículo 54 del ET que regula la noción de despido disciplinario y los motivos en que se funda, aquel se funda en la decisión unilateral del empresario de extinguir la relación laboral basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.<sup>98</sup>

Se erige como la sanción más grave que puede imponer el empresario en el marco de una relación laboral de carácter contractual, debido a los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones que derivan de su contrato de trabajo.<sup>99</sup>

---

<sup>93</sup> Artículo 53.b) del ET.

<sup>94</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 629.

<sup>95</sup> *Ibidem*.

<sup>96</sup> Artículo 268.4) de la LGSS.

<sup>97</sup> Artículo 49.1.k) del ET: “*El contrato de trabajo se extinguirá: Por despido del trabajador*”.

<sup>98</sup> Artículo 54.1) del ET.

<sup>99</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 18 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb01000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

A diferencia del despido objetivo, el despido disciplinario se basa en una causa subjetiva ya que la culpabilidad y la gravedad son aspectos imputables a la persona del trabajador.

La gravedad del incumplimiento por parte del trabajador se debe materializar en un hecho excesivamente perjudicial y gravoso para el empresario y debe hacer referencia al grado de transgresión por parte del trabajador de una obligación laboral. Por este motivo, la gravedad se asienta en elementos de índole objetiva.<sup>100</sup>

Por otra parte, la culpabilidad se funda en elementos de índole subjetiva ya que atiende a la forma de proceder del trabajador mediante una actitud dolosa, culposa o negligente que le es reprochable.<sup>101</sup>

Por todo ello es que la conducta grave y culpable del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones requiere de la imputabilidad del acto a su persona y de la voluntariedad puesta en la acción u omisión que deriva en un incumplimiento.<sup>102</sup>

El artículo 54.2) del ET enumera las causas del despido disciplinario legalmente tasadas, declarándolas como incumplimientos contractuales.

La primera causa de despido disciplinario es la establecida en el apartado a) del artículo 54.2) del ET referente a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

La falta de asistencia al trabajo constituye el incumplimiento de la obligación principal de la relación laboral debido a que el trabajador deja de prestar los servicios objeto del contrato de trabajo.<sup>103</sup>

Será justa causa de despido cuando dichas faltas sean repetidas e injustificadas, incluyéndose la ausencia total al trabajo, la ausencia parcial o la falta de puntualidad.<sup>104</sup>

Es muy importante diferenciar la falta de asistencia al trabajo de la figura del abandono del puesto de trabajo. La jurisprudencia ha señalado que esta última manifiesta una clara voluntad

---

<sup>100</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 610.

<sup>101</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 18 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb01000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

<sup>102</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 610.

<sup>103</sup> *Ibidem*.

<sup>104</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 18 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb01000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

por parte del trabajador de finalizar la relación laboral. Por el contrario, las faltas de asistencia difieran de dicha voluntad siempre que sean justificadas por el trabajador.<sup>105</sup>

El artículo 54.2.b) del ET ampara la segunda causa de despido disciplinario, esta es la indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Esta causa de despido se sitúa en el ámbito del deber de obediencia del trabajador que conlleva la diligencia y colaboración en el trabajo.<sup>106</sup>

Será justa causa de despido cuando el trabajador presente una actitud indisciplinaria o desobediente que sea persistente y reiterada en el ambiente laboral.<sup>107</sup>

La indisciplina se encuadra en el marco de las normas de trabajo que rigen en la empresa, mientras que la desobediencia atiende al incumplimiento de las órdenes concretas dirigidas al trabajador, que emanan del empresario, en relación al desarrollo de su actividad laboral.<sup>108</sup>

No obstante, el empresario no puede hacer un uso arbitrario de su facultad de dirección al tomar decisiones que excedan los límites establecidos en las normas. Solo en estos casos será cuando esté justificada la actitud desobediente del trabajador.<sup>109</sup>

Otro de los incumplimientos contractuales que reconoce el artículo 54.2.c) del ET son las ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial.

Lo que pretende la norma mediante la regulación de este supuesto es proteger las reglas básicas de convivencia en la empresa manteniendo una armonía y apreciar el respeto mutuo que han de mantener las personas en el marco de una relación laboral.<sup>110</sup>

Continuando con el listado de incumplimientos regulados en el artículo 54.2) del ET, el siguiente al que debemos hacer referencia es el incumplimiento por transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, del apartado d) de este artículo.

Esta causa de despido disciplinario se funda en una actuación dolosa o negligente del trabajador que conlleva la pérdida de confianza por parte del empresario. Algunas de las actuaciones que se encuadran en este supuesto pueden ser: la apropiación indebida de material,

---

<sup>105</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 610.

<sup>106</sup> Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, "Despidos: despido disciplinario". 2012, [ref. 18 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb010000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

<sup>107</sup> *Ibidem.*

<sup>108</sup> *Ibidem.*

<sup>109</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 610.

<sup>110</sup> *Ídem*, pg. 611.

dinero; utilización de locales empresariales en beneficio propio; aceptar sobornos; revelación de secretos; y en definitiva, cualquier otra conducta que implica la transgresión de la buena fe contractual.<sup>111</sup>

En relación al presente trabajo, la siguiente causa de despido disciplinario es una de las más utilizadas por el empresario para extinguir la relación laboral basada en la enfermedad del trabajador.

El artículo 54.2.e) del ET señala como incumplimiento contractual la disminución continuada del rendimiento del trabajo pactado. Tal disminución ha de ser voluntaria, continuada en el tiempo e imputable a la persona del trabajador. No se exige una actitud dolosa por parte del mismo, siendo suficiente un comportamiento descuidado para justificar tal decisión.<sup>112</sup>

La siguiente causa de despido disciplinario recogida en el ET es la embriaguez y toxicomanía del trabajador que debe ser habitual y repercutir negativamente en el trabajo.<sup>113</sup>

Para finalizar, la última de las causas de despido disciplinario que establece el ET en su artículo 54.2.g) es el acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Dentro de los antedichos motivos, en este trabajo que se está elaborando solo merece especial mención la causa de despido disciplinario basada en el acoso por razones de discapacidad.

Es la causa de despido a la inversa de la que exponemos en este trabajo, no siendo por el motivo de la enfermedad del trabajador sino que es la materialización del despido a la persona que ejerce un comportamiento abusivo en la persona que sufre cualquier tipo de enfermedad o discapacidad con la intención de crearle un entorno laboral hostil e intimidatorio.

De nuevo, al igual que ocurre en los casos de despido objetivo, la norma prevé el cumplimiento de unas formalidades esenciales para que el despido disciplinario sea válido y, por tanto, procedente.

---

<sup>111</sup> *Ídem*, págs. 611 a 612.

<sup>112</sup> Artículo 54.2.e) del ET. Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 19 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb01000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

<sup>113</sup> Artículo 54.2.f) del ET.

El requisito principal que se ha de cumplir es la notificación por escrito al trabajador de la decisión del empresario de dar por terminado el contrato de trabajo, que se establece en el artículo 55.1 del ET.

La notificación por escrito o carta de despido debe ser notificada por el empresario al trabajador indicando cualquiera de los motivos establecidos en el artículo 54 del ET en los que se funda el despido. En suma, la carta de despido deberá señalar la fecha en la que tendrá efectos la decisión extintiva empresarial.<sup>114</sup>

Los requisitos formales que se enuncian en el ET no corresponden a un listado numerus clausus. El artículo 55.1) del ET establece la posibilidad de que por convenio colectivo se puedan fijar cualesquiera otras exigencias formales para el despido.<sup>115</sup>

En los casos en los que se proceda al despido del trabajador inobservando los requisitos formales legalmente establecidos, el empresario podrá subsanar dichos errores formales realizando un nuevo despido que cumpla con los requisitos esenciales dentro del plazo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha en la que el despido precedente surtió efectos.<sup>116</sup>

Para finalizar la exposición de este título, al igual que desarrollamos en el título “2.1.1. *Despido objetivo*”, la decisión unilateral del empresario de extinguir el contrato de trabajo por los motivos del despido disciplinario es causa suficiente para originar la situación legal de desempleo protegida por el sistema de la Seguridad Social.<sup>117</sup>

## 2.2. Consecuencias o calificación del despido

A modo de introducción se debe reseñar que tanto en los casos de despido objetivo como ante un despido disciplinario, la ley prevé que el trabajador afectado dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la fecha de efectividad de la extinción de la relación laboral para demandar judicialmente al empresario. No obstante, dicho plazo se suspende con la presentación de la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).<sup>118</sup>

---

<sup>114</sup> Artículo 55.1) del ET. Véase: MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 614.

<sup>115</sup> Artículo 55.1) del ET.

<sup>116</sup> Artículo 55.2) del ET. Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 19 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb01000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

<sup>117</sup> Artículo 268.4) de la LGSS.

<sup>118</sup> Artículo 59.3) del ET.



La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas o por motivos disciplinarios puede obtener la calificación de procedente, improcedente o nulo dependiendo de la ausencia o no de formalidades en las que se haya llevado a cabo el despido, como explicaremos a continuación.

### 2.2.1. Despido procedente

El despido será declarado procedente cuando el empresario haya cumplido los requisitos formales exigibles por la norma para cada clase de despido.<sup>119</sup>

Esto es que, el despido objetivo o disciplinario será calificado como procedente mediante sentencia cuando quede acreditado, por parte del empresario, el incumplimiento del trabajador en que se funda la decisión extintiva alegada en la carta de despido.<sup>120</sup>

La declaración de procedencia del despido supone la extinción de la relación laboral y por tanto, las partes quedan liberadas de sus respectivas obligaciones derivadas del contrato de trabajo.<sup>121</sup>

Otro de los efectos de la procedencia del despido es que el trabajador no tendrá derecho a percibir indemnización alguna o salarios de tramitación. Empero, en los casos de despido objetivo una de las formalidades esenciales es la puesta a disposición de la indemnización legal que le corresponda al trabajador por haber prestado sus servicios en la empresa. Si el despido es calificado como procedente, el trabajador tendrá derecho al pago o consolidación de esa indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio.<sup>122</sup>

### 2.2.2. Despido improcedente

Se declarará improcedente el despido objetivo o disciplinario que no demuestre la causa en la que se fundamentó la decisión extintiva del empresario. De igual modo, será declarado improcedente el despido que se realice sin observar los requisitos formales legalmente requeridos.<sup>123</sup>

Estaremos ante un despido improcedente cuando el empresario no acredite el motivo por el cual tomó tal decisión, cuando la carta de despido esté mal redactada o no contenga la fecha del despido o cuando no se ponga a disposición del trabajador la indemnización que le corresponde en los casos de despido objetivo.

---

<sup>119</sup> Artículo 55.4) del ET para los despidos disciplinarios y Artículo 122.1) de la LRJS para los despidos objetivos.

<sup>120</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 616 y 629.

<sup>121</sup> *Ibidem*.

<sup>122</sup> Artículo 53.5.a) del ET.

<sup>123</sup> Artículo 55.4) del ET para los despidos disciplinarios y Artículo 122.1) de la LRJS para los despidos objetivos.

El artículo 56 del ET dispone los efectos de la calificación improcedente del despido. Una vez dictada sentencia por el juez de lo social que califique el despido como improcedente, el empresario, en el término de 5 días desde la notificación de esta, podrá optar entre la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo o el abono de una indemnización al trabajador equivalente a 33 días de salario por año de servicio.<sup>124</sup>

Si el empresario opta por la readmisión del trabajador, este tendrá derecho al cobro de los salarios de tramitación. Con la salvedad para los casos de despido objetivo en los que el trabajador readmitido deberá reintegrar al empresario el importe de la indemnización recibida dispuesta en el artículo 53.1.b) del ET.<sup>125</sup>

Solo para los casos de despido objetivo que haya sido calificado como improcedente mediante sentencia, si el empresario opta por el abono de la indemnización del artículo 56.1) del ET, se deducirá de esta la cuantía de la indemnización satisfecha en el acto de despido.<sup>126</sup>

### 2.2.3. Despido nulo

El despido será declarado nulo judicialmente cuando se fundamente en cualesquiera de las causas de discriminación prohibidas por la CE, vulnere derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador y cuando se haya efectuada en fraude de ley.<sup>127</sup>

No son los únicos motivos por los que el despido objetivo o disciplinario se puede calificar como nulo. También procederá tal calificación en los casos de despido de trabajadoras embarazadas; de trabajadores mientras perdure el permiso laboral por maternidad, paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo, durante la lactancia; de trabajadores después de haberse reincorporado al trabajo tras un periodo de baja laboral.<sup>128</sup>

El efecto que produce la sentencia que califique el despido objetivo o disciplinario como nulo será la readmisión inmediata del trabajador por parte del empresario, adicionándose el pago de la cantidad correspondiente a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la tramitación del proceso.<sup>129</sup>

---

<sup>124</sup> Artículo 56.1) del ET.

<sup>125</sup> Artículo 53.5.b) del ET y 123.3) de la LRJS. Véase: MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 630.

<sup>126</sup> *Ibidem*.

<sup>127</sup> Artículo 55.5) del ET para los despidos disciplinarios y los Artículos 53.4) del ET y 122.2) de la LRJS para los despidos objetivos.

<sup>128</sup> *Ibidem*.

<sup>129</sup> Artículos 53.5) y 55.6) del ET. Véase: THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 19 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb010000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

Por último resaltar que, tal como hemos mencionado con anterioridad, la decisión unilateral del empresario de despedir al trabajador genera el derecho de este último a la obtención de la prestación de desempleo, sin necesidad de reclamar judicialmente contra el despido o de obtener una calificación judicial concreta.<sup>130</sup>

### **2.3. Despido en situación de incapacidad laboral**

En el título anterior, hemos desarrollado el concepto de despido y, desde un punto de vista genérico, todas sus clases, formas, causas y consecuencias derivadas del acto extintivo de la relación laboral. Ahora bien, teniendo en cuenta la idea principal de nuestro trabajo, en este apartado expondremos las causas que provocan el despido del trabajador que se fundamentan en la incapacidad laboral del mismo.

El empresario podrá optar por concluir la relación laboral existente con aquel trabajador que se encuentre en una situación de incapacidad temporal o en situación de incapacidad permanente como consecuencia del padecimiento de una enfermedad común o profesional, o de haber sufrido un accidente ya sea laboral o no.

Tal como hemos mencionado en títulos anteriores, la diferencia entre ambas instituciones radica en el fin que acoge la relación laboral. Mientras que la IP extingue el contrato de trabajo, la IT suspende la relación laboral mientras dure la misma. Por este motivo, nuestro ordenamiento jurídico prevé el derecho de conservación del puesto de trabajo como garantía y protección a la persona del trabajador.<sup>131</sup>

Ya sea por IT o por IP, la enfermedad acarrea el menoscabo en el trabajador de las condiciones necesarias para desarrollar la prestación laboral de conformidad con las estipulaciones fijadas en el contrato de trabajo. No obstante, esto no implica la imposibilidad por parte del trabajador de cumplir con las obligaciones objeto del contrato de trabajo. Por lo tanto, el despido no será la única alternativa.<sup>132</sup>

El trabajador enfermo que se encuentre en una situación de incapacidad laboral temporal goza de la seguridad que implica que, durante el tiempo que se prolongue la misma, se proteja la posición que ostentaba en la empresa conservando su puesto de trabajo.

---

<sup>130</sup> MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo...* Op. cit., pg. 622.

<sup>131</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, nº 3 (2016), pg. 168.

<sup>132</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 127.

Empero, el ET recoge los supuestos en los que puede originarse la extinción de la relación laboral entre el empresario y el trabajador en los casos en los que se produzca un incumplimiento previo por parte de este último o cuando concurren comportamientos indebidos imputables al mismo, con independencia de la vigencia del derecho de suspensión del contrato de trabajo y del derecho de protección de su empleo.<sup>133</sup>

Es decir, el empresario podrá despedir al trabajador que se encuentre en situación de IT, siempre y cuando se den las circunstancias que ampara la ley y sean imputables al trabajador, con independencia de la consagración del derecho de la conservación del empleo en la persona del trabajador enfermo.

Las causas de despido del trabajador en situación de incapacidad laboral son las reguladas en el artículo 52, apartados a) y d) del ET que hacen referencia a las causas objetivas del despido. No obstante, podrán incluirse también como causas de despido derivadas de una situación de incapacidad laboral las causas disciplinarias del artículo 54.a) y 54.e) del ET, reconocidas como tales con menor transcendencia.

El empresario podrá despedir, de forma justificada y objetiva, al trabajador que se encuentre en una situación de incapacidad en caso de ineptitud sobrevenida del mismo.<sup>134</sup>

Así lo recoge el ET en su artículo 52. Normativiza la ineptitud sobrevenida del trabajador como causa suficiente de despido. Pues bien, parte de la doctrina es contraria a este precepto y aboga por la idea de ineptitud sobrevenida como causa que constituye la suspensión del contrato de trabajo del artículo 45.1.c) del ET, no la extinción del mismo.<sup>135</sup>

Para resolver dicho conflicto, la jurisprudencia del Tribunal Supremo defiende la postura del ET en su artículo 3.3).<sup>136</sup>

Por lo tanto, según la norma, en caso de ineptitud sobrevenida del trabajador el empresario deberá resolver aplicando el precepto más beneficioso para el trabajador, este es, la suspensión de su contrato de trabajo. En suma, se debe reseñar que la situación de IT se caracteriza por su

---

<sup>133</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”... Op. cit., pg. 172.

<sup>134</sup> Artículo 52.a) del ET.

<sup>135</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”... Op. cit., pg. 172 y 173. Véase: Artículo 45.1.c) del ET.

<sup>136</sup> Artículo 3.3) del ET: “*Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables*”.

naturaleza temporal, por lo tanto, en estos casos no concurre el requisito de permanencia en la ineptitud sobrevenida exigido para admitir el despido.<sup>137</sup>

De este modo, continuando con la postura que sostiene el TS en casos de IT por ineptitud sobrevenida, tampoco será justificado ni admitido aquel despido del trabajador que se encuentre sometido a tratamiento médico o rehabilitador para prosperar o recuperarse de la situación patológica que provoca la situación de incapacidad temporal. En los casos en los que el trabajador que está incapacitado temporalmente se encuentra inmerso en un tratamiento de cura que permita reincorporarse a su puesto de trabajo una vez haya mejorado su situación, el empresario deberá optar por la suspensión del contrato laboral mientras dure dicho tratamiento.<sup>138</sup>

Empero, la situación laboral del trabajador enfermero varía cuando tal enfermedad devine crónica o definitiva para el trabajo. Para estos casos de IP, el despido se justifica en la causa objetiva de ineptitud sobrevenida.<sup>139</sup>

La ineptitud sobrevenida del trabajador debe ser independiente de la voluntad y actuación de este. El principal requisito de dicha institución es la permanencia, de ahí que la ineptitud sobrevenida sea causa de despido objetivo en casos de IP. En suma, la ineptitud debe afectar a la totalidad de las tareas desarrolladas en la actividad laboral del trabajador, tanto a las principales como a las accesorias o complementarias. Por estos motivos, las enfermedades no siempre darán lugar a una situación de ineptitud laboral y, por tanto, serán causa suficiente de despido.<sup>140</sup>

El empresario también podrá despedir, de forma justificada y objetiva, al trabajador por faltas de asistencia al trabajo intermitentes aun cuando sean justificadas que superen los rangos establecidos en el artículo 52.d) del ET que desarrollamos en el título “2.1.1. *Despido objetivo*”.<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”... Op. cit., pg. 173.

<sup>138</sup> *Ibidem*.

<sup>139</sup> MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*... Op. cit., pg. 22.

<sup>140</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 130.

<sup>141</sup> Artículo 52.d) del ET: “*El contrato podrá extinguirse: d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses*”.

No obstante, la norma continúa manifestando que dichas ausencias no tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajado cuando sean debidas, entre otras, a accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días.<sup>142</sup>

Este precepto se ampara en la normativa internacional desarrollada por el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982. El artículo 6.1) de dicha normal señala que:

*“La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo”<sup>143</sup>*

Dicha norma rehúsa la opción de extinguir el contrato de trabajo debido a las ausencias temporales del trabajador, pero nada dice sobre qué supuesto debe operar en estos casos. Lo que quiere decir que la consecuencia velada de las ausencias temporales al puesto de trabajo será la suspensión del contrato laboral regulada en el artículo 45.1.c) del ET. Por ese motivo, el trabajador tiene derecho a la preservación de su puesto de trabajo durante el periodo de ausencia justificada originada por el padecimiento de una enfermedad y, en consecuencia, el empresario no puede revocar el contrato de trabajo.<sup>144</sup>

Por tanto, la IT del trabajador derivada de enfermedad y originada por las faltas de asistencia intermitentes a su puesto de trabajo, aun cuando superen los límites legales establecidos, no motivarán el despido del trabajador ni, por tanto, se podrá justificar dicho despido. Así se puso de manifiesto en la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16 (en adelante, Caso Ruiz Conejero).

El Sr. Ruiz Conejero, al que le fue reconocida la condición de discapacitado, prestaba sus servicios para la empresa de limpieza Ferroser Servicios Auxiliares. Durante los años 2014 y 2015, como consecuencia de las dolencias sufridas derivadas de la patología que padecía, el Sr. Ruiz Conejero se encontró en una situación de IT durante periodos intermitentes que provocaron su falta de asistencia a su puesto de trabajo. Lo que provocó, su despido motivado en la causa objetiva del artículo 52.d) del ET.

---

<sup>142</sup> Artículo 52.d) del ET.

<sup>143</sup> Artículo 6.1) del Convenio núm. 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982.

<sup>144</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 146.

Una vez expuesto el asunto ante el tribunal competente, el Juzgado de lo Social N°1 de Cuenca planteó cuestión prejudicial ante el TJUE para que resolviera si dicho despido tendría su correcta justificación en la normativa europea e interna.

Estudiado el caso y las postulaciones de las partes, el TJUE dictaminó que, a pesar de que la excesiva morbilidad intermitente supone para las empresas la asunción de los costes derivados del absentismo laboral, se opone al despido de aquel trabajador enfermo que se ausente de su puesto de trabajo cuando tales ausencias sean consecuencia del padecimiento de una enfermedad.<sup>145</sup>

El Caso Ruiz Conejero ha marcado precedentes en aquellas empresas que se planteen despedir al trabajador que se encuentre en una situación de IT. Como hemos desarrollado en este título, no le será tan fácil al empresario despedir al trabajador incapacitado ya que, tanto la ley como la jurisprudencia europea y española defienden los derechos de los trabajadores. Lo que prevalece en estos casos será la suspensión del contrato laboral mientras dure dicha incapacidad con la garantía de la reserva del puesto de trabajo.

Aquel empresario que opte por la extinción de la relación laboral del trabajador incapacitado, deberá asumir las consecuencias que conlleve la calificación judicial del despido, tal como expusimos en el título “2.1.3. *Despido procedente, improcedente o nulo*”, ya sea calificado como procedente, improcedente o como despido nulo. Ahora bien, dicha calificación judicial ha experimentado importantes variaciones en el transcurso del tiempo tal como explicaremos a continuación en el siguiente título.

#### **2.4. Evolución del marco legislativo en la calificación de despido por incapacidad laboral**

En toda relación laboral, el interés del empresario se materializa en la obtención del máximo rendimiento posible de su actividad profesional. El conflicto surge cuando el trabajador se encuentra en una situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente la cual provoca una merma en las capacidades del trabajador a la hora de desarrollar su actividad laboral. En ese momento entra en juego el interés de este de conservar su puesto de trabajo.

La colisión de ambos conflictos concluye con la decisión del empresario de prescindir del trabajador enfermo procediendo a su despido cuando concurre alguna de las causas previstas en el ET. Ante esta situación, la función protectora y garantista del Derecho hace que nos

---

<sup>145</sup> El concepto de morbilidad al que alude la Sentencia del TJUE hace referencia a las ausencias breves e intermitentes que se prolongan en el tiempo o a la sucesión de diferentes enfermedades.

planteemos si la decisión del empresario estaría o no vulnerando los derechos de los trabajadores.<sup>146</sup>

Dicho planteamiento ha sido objeto de debate doctrinal y jurisprudencial en el seno de una concepción social del Derecho. En la actualidad, la controversia originada en torno a la calificación del despido del trabajador enfermo ha concluido con la decisión de los más altos Tribunales de calificar los despidos por incapacidad laboral como nulos y no como improcedentes, tal como venía imponiendo la doctrina y jurisprudencia en momentos anteriores.

La evolución histórica que ha experimentado el marco legislativo a la hora de calificar el despido del trabajador en situación de incapacidad laboral es objeto de desarrollo en este título del trabajo, como vamos a proceder a continuación.

En España, la primera vez que se hacía especial mención a la situación de incapacidad del trabajador fue en la primera redacción del ET, que se plasmó en la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Dicha norma imponía la prohibición de despedir al trabajador enfermo que se encontrara en situación de IT, operando de manera automática la suspensión del contrato de trabajo en estos casos.<sup>147</sup>

Sin embargo, el empresario podía extinguir la relación laboral siempre que acreditara la causa en la que se fundaba el despido de entre las establecidas legalmente en el ET. Solamente cuando dicha causa no quedara acreditada, el despido sería calificado como nulo.<sup>148</sup>

De tal forma que, en un primer momento el despido del trabajador enfermo podía ser calificado como procedente o nulo. No obstante, tras la reforma de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, la calificación de nulidad del despido quedaría relegada a la categoría de despido improcedente.<sup>149</sup>

Desde ese momento, todo acto extintivo de la relación laboral con el trabajador enfermo en el que el empresario no alegara o acreditara la causa legal que motivaba el despido, obtendría la calificación de despido improcedente. La clasificación como nulos solo la obtendrían

---

<sup>146</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”...Op. cit., pg. 165.

<sup>147</sup> *Ídem*, pg. 17.

<sup>148</sup> *Ibidem*.

<sup>149</sup> MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*... Op. cit., pg. 23.



aquellos despidos en los que se apreciara alguna de las causas de discriminación prohibidas por la CE.<sup>150</sup>

En este sentido, el TS en Sentencia de 29 de enero de 2001 sentó las bases de la doctrina que se debería seguir desde entonces judicialmente al aplicar la tesis de la improcedencia del despido cuando el trabajador se encontrara en situación de IT.<sup>151</sup>

La Sala Cuarta, de lo Social, del TS estableció el siguiente criterio:

*“La enfermedad contemplada en el sentido genérico apreciable desde la perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo que hace que el mantenimiento de la relación de trabajo ofrecida por el trabajador no se considere rentable para la empresa, no llega a considerarse un factor discriminatorio en el sentido estricto que del mismo término se deduce a tenor del inciso final del artículo 14 CE”<sup>152</sup>*

Esta STS de 29 de enero de 2001 marcó un importante cambio en la línea doctrinal seguida por nuestro más alto Tribunal que hasta entonces consideraba discriminatorio por razones de salud aquel despido que afectara al trabajador por causa de IT. Desde entonces, se venía afirmando que si bien el despido de un trabajador por encontrarse en una situación de IT no constituía causa legal para extinguir el contrato de trabajo, tampoco podía ser considerado un despido discriminatorio calificado como nulo, de tal forma que dicho despido debe ser calificado como improcedente.<sup>153</sup>

No obstante, la entrada en vigor de la Directiva 2000/78 planteó una nueva realidad en los casos de despido de trabajadores que se encontraran en una situación de IT. El conflicto surgía en torno a la idea de si el concepto de enfermedad del trabajador podía ser asimilado, en su caso, al concepto de discapacidad y, por tanto, calificar dichos despidos como nulos por discriminatorios.<sup>154</sup>

La Sentencia del TJUE de 2006 en el Caso Chacón Navas marcó las distancias entre ambas instituciones, elaborando un concepto de discapacidad desvinculado del de enfermedad de modo que, se ratificaba la tesis jurisprudencial de la improcedencia del despido. Empero, se

---

<sup>150</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”... Op. cit., pg. 179.

<sup>151</sup> MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*... Op. cit., pg. 23.

<sup>152</sup> STS de 29 de enero de 2001 (RJ 2000, 1566).

<sup>153</sup> OLMOS PARÉS, I., “El despido en situación de incapacidad temporal, la enfermedad y la discapacidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217 (2019), pg. 76.

<sup>154</sup> CORDERO GORDILLO, V., “El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE (LCEur 2000, 3383), *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 16 (2006), pg. 3066.

abría la posibilidad de reconocer la nulidad del despido en aquellos casos en los que la enfermedad por su persistencia pudiera equipararse a una discapacidad.<sup>155</sup>

La doctrina jurisprudencial del TS, en ese momento, empezó a considerar que el despido en situación de IT solo debía ser calificado como improcedente, sin perjuicio de que por aplicación de la doctrina del TJUE quepa la posibilidad de calificar el despido como nulo siempre que la situación que limite la capacidad del trabajador pueda ser asimilada a una discapacidad.<sup>156</sup>

Con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15 (en adelante, Caso Daouidi) se terminó por completar esta tendencia jurisprudencial europea.

A partir de ese momento, para que el despido del trabajador en situación de IT fuera declarado nulo, el afectado no solo debería estar incluido en el concepto de persona con discapacidad con arreglo a la Directiva 2000/78, sino que, además, del análisis de las limitaciones que este padeciera se debería concluir que las dolencias físicas, mentales o psíquicas que padeciera fueran duraderas e impidiesen, al interactuar con diversas barreras, la participación plena y efectiva del trabajador en la vida profesional en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.<sup>157</sup>

Sin embargo, la doctrina seguida por el TJUE y el TS en la actualidad ha experimentado una transformación radical a raíz de la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18 (en adelante, Caso DW). Ahora no hablamos de improcedencia en los despidos durante la IT, sino que la calificación correcta que está siendo aplicada en la jurisprudencia actual es la nulidad. En relación con este caso, se puede consultar: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/09/no-pero-si-si-pero-no-vueltas-con-el.html>

En el Caso DW nos encontramos ante la primera sentencia europea que el objeto de debate no es tanto la valoración de las limitaciones que sufre la persona del trabajador, sino que se centra en la correcta actuación o no por parte del empresario, en el seno de la relación laboral,

---

<sup>155</sup> MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*... Op. cit., pg. 24.

<sup>156</sup> OLMOS PARÉS, I., "El despido en situación de incapacidad temporal, la enfermedad y la discapacidad"... Op. cit., pg. 78.

<sup>157</sup> Apartado 48 de la Sentencia del TJUE, Sala Tercera, de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15.

que debe lidiar con una situación de incapacidad laboral de alguno de sus trabajadores. Se enfoca en el proceder del empresario en un momento anterior al despido del trabajador.

De la sentencia del Caso DW se desprende que la actuación del empresario se debe encuadrar en la estipulación legal de ajustes razonables del artículo 5 de la Directiva 2000/78. El artículo antedicho dice:

*“A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables, esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”<sup>158</sup>*

De conformidad con la jurisprudencia europea es obligación del empresario adoptar las medidas adecuadas y, por consiguiente, los ajustes razonables necesarios para la correcta adaptación del trabajador enfermo al entorno laboral y el normal desarrollo de sus actividades laboral antes de proceder al despido del mismo.

El concepto de ajuste razonable lo encontramos en la Decisión del Consejo de la UE de 2009 en su artículo 2, que señala:

*“Por ajustes razonables se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”<sup>159</sup>*

La decisión de extinguir el contrato de trabajo se debe tomar en última instancia, cuando a pesar de que el empresario haya adoptado todas las medidas necesarias para el correcto desarrollo de la actividad profesional por parte del trabajador, este no haya conseguido adaptarse a dichas medidas o no esté capacitado para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo.

Si bien el empresario opta por despedir al trabajador enfermo sin haber adoptado los ajustes razonables en el sentido del artículo 5 de la Directiva 200/78 antes de tomar tal decisión, el TJUE dictamina que dicha decisión será discriminatoria para los derechos e intereses del trabajador por motivos de discapacidad y, por tanto, el despido será nulo.<sup>160</sup>

---

<sup>158</sup> Artículo 5 de la Directiva 2000/78.

<sup>159</sup> Artículo 2 de la Decisión del Consejo de la UE de 2009.

<sup>160</sup> Apartados 71 y 75 de la Sentencia del TJUE, Sala Primera, de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18.

Por lo tanto, el despido será nulo, no improcedente, cuando la actuación del empresario no se adecúe al buen proceder conforme a los criterios establecidos en la Directiva 2000/78.

En la actualidad, los Tribunales Superiores están aplicando la corriente doctrinal del TJUE de la nulidad en todos aquellos casos en los que el despido del trabajador tiene por causa la situación de IT en la que se encontraba en el momento en el que se produce el acto extintivo de la relación laboral. Y todo se debe a que el Tribunal europeo analizó que las causas alegadas por la empresa para despedir a los trabajadores enfermos son, en la mayoría de los casos, simuladas y no se corresponden a la realidad legal que impone la normativa europea, en este caso la Directiva 2000/78.<sup>161</sup>

El despido del trabajador en situación de IT fundado en la causa de bajo rendimiento alegado por el empresario realmente obedece a la situación de enfermedad del trabajador. Por este motivo, ha sido necesario que la jurisprudencia europea y, en consecuencia, los tribunales españoles hayan tomado decisiones para evitar la discriminación de aquellos trabajadores que ven mermadas sus capacidades.

---

<sup>161</sup> OLMOS PARÉS, I., “El despido en situación de incapacidad temporal, la enfermedad y la discapacidad”... Op. cit., pg. 83.

### III. OTRAS CUESTIONES RELEVANTES RELACIONADAS CON LA ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR

#### 3.1. Inserción laboral de las personas con discapacidad

La reciente corriente doctrinal del TJUE defiende la participación en la vida laboral de toda persona que padezca cualquier tipo de limitaciones, ya sean físicas o psíquicas, en sus capacidades. Tal idea se refleja en la imposición de adaptar los centros de trabajo a las especiales necesidades de los trabajadores afectados.

Esta actual tendencia doctrinal encuentra su argumento en la Directiva 2000/78 que prepondera el principio de igualdad de trato en el empleo, prohíbe todas las formas de discriminación por motivo de discapacidad en el entorno laboral, y establece los mecanismos necesarios para eliminar los obstáculos que puedan afectar a los trabajadores con discapacidad en las condiciones de trabajo.<sup>162</sup>

El Considerando sexto de la Directiva 2000/78 propugna la idea de combatir cualquier manifestación de discriminación en el entorno laboral, que se conseguirá fundamentalmente con la adopción de medidas o ajustes necesarios por parte de las empresas que faciliten la integración de las personas con discapacidad.<sup>163</sup>

Por esta razón, la Directiva 2000/78 en su Considerando decimosexto recuerda la importancia de adoptar dichas medidas en el lugar de trabajo para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.<sup>164</sup>

La tendencia doctrinal actual europea, de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 2000/78, impone al empresario la obligación de adaptar los centros de trabajo a las especiales necesidades que presentan las personas con discapacidad para su correcta integración en el entorno laboral.<sup>165</sup>

La adaptación de las instalaciones y los equipamientos, establecer nuevas pautas de trabajo o asignar nuevas funciones, entre otras, constituyen los ajustes razonables que deben llevar a cabo las empresas para acondicionar el lugar de trabajo a las especiales necesidades de los

---

<sup>162</sup> LÓPEZ ANIORTE, M.C. y CHICANO SAURA, G., “La integración laboral y social de colectivos especialmente vulnerables: personas con enfermedades raras, personas con enfermedades mentales y mujeres con discapacidad” en AA.VV.: *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid (2017), pg. 161.

<sup>163</sup> Considerando Sexto de la Directiva 2000/78.

<sup>164</sup> Considerando Decimosexto de la Directiva 2000/78.

<sup>165</sup> Artículo 5 de la Directiva 2000/78.

trabajadores discapacitados, tal como expone el Considerando vigésimo de la Directiva 2000/78.<sup>166</sup>

Sin embargo, la adopción de tales medidas puede no ser necesaria cuando las limitaciones del trabajador que padezca una discapacidad reconocida no le impidan desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo. De tal manera que, su capacidad laboral no se vea mermada por sus limitaciones y pueda cumplir con la prestación objeto del contrato.<sup>167</sup>

La implantación de los ajustes razonables por parte de las empresas queda limitada legalmente cuando dichas medidas constituyan una carga desproporcionada. La Directiva 2000/78 reconoce la posibilidad de no adoptar las medidas necesarias para la integración de los trabajadores discapacitados cuando los empresarios no sean capaces de asumir los costes que acarrea tal adaptación en función de los recursos financieros de los que disponga la empresa, el volumen de negocios de la misma o la disponibilidad de fondos públicos o ayudas destinadas a financiar dichos ajustes.<sup>168</sup>

A pesar de que la normativa europea y la reciente doctrina jurisprudencial de los Tribunales Superiores prohíben cualquier manifestación de discriminación en el ámbito laboral, la discriminación por motivos de discapacidad sigue siendo una cuestión latente en nuestra sociedad, que puede acrecentarse en épocas de crisis económicas o como consecuencia de los avances tecnológicos experimentados, por requerir de más tiempo la adaptación del trabajador discapacitado a dichos avances.<sup>169</sup>

### **3.2. Permanencia laboral de los trabajadores enfermos**

Tal como hemos expuesto en títulos anteriores del presente trabajo, la elección del despido del trabajador enfermo deberá llevarse a cabo en última instancia. Con la actual doctrina jurisprudencial lo que prima es la permanencia del trabajador enfermo en su puesto de trabajo.

Para ello, el empresario deberá adoptar todas las medidas necesarias adaptadas a las condiciones especiales del trabajador afectado por una enfermedad que constituyan políticas activas de empleo.

---

<sup>166</sup> Considerando Vigésimo de la Directiva 2000/78.

<sup>167</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., págs. 15 a 16.

<sup>168</sup> Considerando Vigesimoprimer de la Directiva 2000/78.

<sup>169</sup> LÓPEZ ANIORTE, M.C. y CHICANO SAURA, G., “La integración laboral y social de colectivos especialmente vulnerables: personas con enfermedades raras, personas con enfermedades mentales y mujeres con discapacidad”... Op. cit., pg. 161.

La promoción de la empleabilidad del trabajador enfermo se consigue con la formación por parte del empresario que debe brindar a los trabajadores afectados con el fin de readaptar sus capacidades a la actividad laboral que venían desempeñando por ser objeto del contrato de trabajo.<sup>170</sup>

El empresario podrá ofrecer dicha formación en dos fases del proceso. Una primera fase preventiva mientras el trabajador enfermo sigue desarrollando sus funciones conforme al contrato, para evitar que este pierda su trabajo. O bien en la segunda fase, cuando el trabajador se encuentre en situación de IT para lograr que se reincorpore a su puesto de trabajo.<sup>171</sup>

Las políticas activas de empleo se deben fomentar por parte del empresario para que el trabajador enfermo no pierda su puesto de trabajo. Debe primar la permanencia laboral de este tipo de trabajadores para evitar su exclusión por motivos de discriminación, así como aboga la reciente corriente jurisprudencial del TJUE.

---

<sup>170</sup> FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”... Op. cit., pg. 187.

<sup>171</sup> *Ibidem*.

## CONCLUSIONES

La enfermedad del trabajador como causa de despido es una cuestión que está siendo objeto de debate en la actualidad. El nuevo Gobierno de nuestro país, planea incluir en su reforma laboral la propuesta de derogar el despido por enfermedad del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que se pretende es eliminar el despido objetivo por absentismo laboral por considerarlo discriminatorio. Esto es, se observa el concepto de enfermedad desde el punto de vista laboral como causa que provoca una situación de incapacidad laboral.

El principal problema que se presenta es la falta de clarificación normativa y jurisprudencial en la calificación del despido por enfermedad que ha sido objeto durante años de importantes variaciones sustanciales y, por tanto, queda abocada a la incertidumbre legislativa.

La enfermedad, ya sea común o como consecuencia de desarrollar una actividad profesional, provoca la falta de capacidad laboral en la persona afectada que se traduce en una situación de incapacidad laboral temporal o permanente, dependiendo de la duración de la misma.

Las consecuencias que provoca la situación de incapacidad permanente del trabajador no ha suscitado ningún posible debate que se plantee ante los Tribunales Superiores. Empresario y trabajador aceptan la disposición normativa que acuerda la extinción del contrato de trabajo de aquel trabajador afectado por una incapacidad permanente.

Sin embargo, el problema se plantea ante una situación de incapacidad temporal del trabajador ya que se abren dos posibles vías de solución del conflicto: la suspensión del contrato de trabajo mientras dure la misma, tal como establece la ley; o la extinción del contrato de trabajo mediante el despido del trabajador enfermo.

La elección del empresario de despedir al trabajador enfermo, a mi juicio, constituye un acto discriminatorio que va en contra de los derechos del trabajador, fundamentalmente, el derecho a la protección de la salud y el derecho a conservar su puesto de trabajo, que reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

La incapacidad temporal, como su propio nombre indica, constituye una situación transitoria, momentánea, que finaliza con la curación o recuperación del trabajador y la futura reincorporación a su puesto de trabajo. Por este motivo, debe garantizarse la conservación del puesto de trabajo de la persona afectada, mediante la suspensión temporal de su relación laboral para con la empresa.



Por otro lado, se nos presenta el mismo conflicto en los casos del trabajador al que se le ha reconocido el padecimiento de una discapacidad.

La discapacidad laboral se entiende como aquella limitación en la capacidad laboral del trabajador que, al interactuar con diversas barreras durante el desarrollo de su actividad laboral, le impide o dificulta su participación efectiva en la vida profesional.

Ante esta situación, la solución que plantea el empresario es el despido del trabajador discapacitado. Despido que actualmente se califica como nulo por ser discriminatorio al no respetar el principio de igualdad de trato para las personas con discapacidad reconocido en la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Para eliminar las barreras antedichas, el empresario deberá adoptar, con carácter previo al despido, todas las medidas que se encuentren a su alcance y se adecúen a las especiales necesidades del trabajador discapacitado para facilitar su correcta integración en el entorno laboral.

En mi opinión, la imposición por la doctrina jurisprudencial europea de adoptar ajustes razonables en los centros de trabajo, adaptados a las especiales necesidades de los trabajadores afectados por una enfermedad, como circunstancia previa al despido, elimina cualquier manifestación de discriminación por parte del empresario que favorecerá con su actuación la adecuada integración del trabajador a la vida laboral.

Por el contrario, la decisión de despedir al trabajador enfermo sin haberse instaurado en la empresa las medidas necesarias para la correcta adaptación y adecuación de este, constituye un acto de discriminación por vulneración de los derechos e intereses de la persona del trabajador, que ve extinguida su relación laboral sin habersele concedido la oportunidad de superar sus limitaciones.

Por ese motivo considero que es totalmente necesaria una reforma legal que prohíba despedir al trabajador durante el padecimiento de una enfermedad que no implique unas reales limitaciones en sus capacidades laborales, al ser suplidas estas por medidas adaptativas; e instaure la presunción de nulidad de dicho despido.

## BIBLIOGRAFÍA

### Fuentes doctrinales

ALZAGA RUÍZ, I., “Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 187 (2016), págs. 31 a 59.

CARRIZOSA PRIETO, E., “Discapacidad, discriminación e indemnidad: algunas claves para proteger al trabajador enfermo”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, nº 1 (2016).

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Aspectos jurídicos de la enfermedad profesional: estado de la cuestión y propuestas de reformar”, *Medicina y Seguridad del trabajo*, (2016), págs. 78 a 86.  
Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000400008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000400008)

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social”, Investigación financiada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaria de Estado de Seguridad Social, (2007).

CORDERO GORDILLO, V., “El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE (LCEur 2000, 3383), *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 16 (2006), págs. 3066 a 3074.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica”, *ADAPT*, nº 75 (2018).

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “El despido derivado de la incapacidad temporal del trabajador: estudio comparado entre España e Italia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, nº 3 (2016), págs. 162 a 188.

LÓPEZ ANIORTE, M.C. y CHICANO SAURA, G.. “La integración laboral y social de colectivos especialmente vulnerables: personas con enfermedades raras, personas con enfermedades mentales y mujeres con discapacidad” en AA.VV.: *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Madrid (2017), págs. 161 a 170.

MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*, Editorial Bomarzo, 2017.

MERCADER UGINA, J.: *Lecciones de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

MERCADER UGUINA, J.R. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Redefiniendo el concepto de discriminación: la enfermedad como discapacidad”, *Revista de Información Laboral*, nº 11 (2017), págs. 9 a 24.

MONERRI GUILLÉN, C., “El concepto de enfermedad profesional”, *Artículos doctrinales Noticias Jurídicas*, 2016, [ref. 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/11457-el-concepto-de-enfermedad-profesional/>

OLMOS PARÉS, I., “El despido en situación de incapacidad temporal, la enfermedad y la discapacidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217 (2019), págs. 75 a 98.

RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R., “La protección jurídico-laboral del trabajador enfermo en España”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 196 (2017), págs. 135 a 156.

SECRETARIA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, “¿Qué significa “incapacidad”?”, *Revista de la Seguridad Social*, 27 de junio de 2018, [ref. 21 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2018/06/27/que-significa-incapacidad/>

THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despido: despido objetivo”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If94b4810759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100b3d4798b215d0>

THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Despidos: despido disciplinario”. 2012, [ref. 18 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I237007e0585311e18deb01000000000&srguid=i0ad6adc60000016f100c013d300c4ed5>

THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “El despido: configuración general”. 2003, [ref. 16 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If9d586b0759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc60000016f0f8e0f18aeaabd2a>

THOMSON REUTERS ARANZADI SOCIAL, “Extinción del contrato de trabajo: Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador”. 2003, [ref. 30 de octubre de 2019]. Disponible en:

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Idd904eb075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9b0000016e1c37dc9c94e04801#>

## **Fuentes documentales**

### Legislación

#### ▪ NACIONAL

- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. *BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.*
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.*
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. *BOE núm. 240, de 5 de octubre de 2011.*
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. *BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.*
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. *BOE núm. 302, de 19 de diciembre de 2006.*
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.*
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.*
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.*

#### ▪ DE LA UNIÓN EUROPEA

- Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *DOCE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.*
- Decisión 2010/48/CE del Consejo de la Unión Europea, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención Internacional de las

Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2016 celebrada en Nueva York. *DOUE* núm. 23, de 27 de enero de 2010.

▪ INTERNACIONAL

- Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982.

Jurisprudencia

▪ DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

- Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 1984 (RJ 1984, 5240).

- Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3937).

- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2001 (RJ 2000, 1566).

▪ SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

- Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de julio de 2006, asunto C-13/05.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18.