

¿PUEDE LA EMPRESA DESPEDIRME MIENTRAS ESTOY DE BAJA LABORAL?

A lo largo de este artículo vamos a intentar dar respuesta a esta pregunta diferenciando entre los distintos tipos de contrato y extinciones posibles.

Contrato indefinido

Si el contrato que te une con la empresa es de duración indefinida y estás en situación de Incapacidad temporal la empresa no puede despedirte por dicho motivo. Es decir, si la causa del despido es la baja laboral, dicho despido podrá ser declarado nulo o improcedente.

Durante años, el despido que tenía su causa real en una baja por enfermedad o accidente fue considerado improcedente y no nulo porque los Tribunales entendían que la enfermedad no figuraba, en principio, en la lista de discriminaciones del art. 14 de la Constitución Española y no era equiparable a tener una discapacidad a efectos de discriminaciónⁱ.

En la actualidad, y tras una reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea establecida en interpretación de la Directiva 2000/78 (asunto Daouidi y otros), los Tribunales españoles han empezado a reconocer el despido como nulo en aquellos supuestos en los que la baja del trabajador es de larga duración y causa de discapacidad, entendida esta como una "deficiencia física, mental, intelectual o sensoriales a largo plazo", siendo considerada, por lo tanto, una verdadera causa de discriminaciónⁱⁱ.

En resumen, si estás en situación de Incapacidad temporal y te despiden por dicha causa (siempre que la baja sea de larga duración y la enfermedad o lesión discapacitante) el despido será nulo.

Por lo tanto, si estás de baja laboral no te pueden despedir por esa causa pero sí por cualquiera otra de las causas que permite el Estatuto de los Trabajadores. Esto es, te pueden despedir disciplinariamente si has tenido un comportamiento muy grave o reiterados incumplimientos leves o menos graves aunque estés de baja laboral y sin derecho a indemnización y te pueden despedir por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción mediante un despido objetivo con la consecuente indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

En la práctica, es difícil que realmente se produzca un comportamiento que pueda ser causa de un despido disciplinario cuando el trabajador se encuentra de baja laboral puesto que no acude a prestar servicios al centro de trabajo.

Es muy habitual que la causa real de este tipo de despidos sea la baja médica y no el comportamiento del trabajador por lo que si has recibido una carta de despido disciplinario estando de baja laboral te aconsejamos consultar siempre con un abogado laboralista.

Resumiendo, si recibes una carta de despido estando de baja laboral, por una causa que crees que no es cierta deberías consultar con un profesional para que te asesore si sería aconsejable impugnar ese despido (en el plazo de 20 días hábiles) porque este pudiese ser improcedente o nulo.

Contrato temporal

Lo expuesto en el apartado anterior para los contratos indefinidos es también de aplicación a los contratos temporales. Esto es, será improcedente o nulo el despido que tenga como causa la baja laboral del trabajador.

Sin embargo, la empresa sí podrá despedirte por causas disciplinarias, económicas, técnicas, objetivas o de producción. Ocurre a menudo que la empresa alega alguna de estas causas para justificar el despido cuando la causa real es que estás de baja laboral. Si crees que ese es tu caso, consúltalo con un experto.

Asimismo, la empresa podrá extinguirte el contrato temporal llegado su término o vencimiento aunque estés de baja laboral. Seguirás teniendo derecho a asistencia médica y a cobrar la prestación por Incapacidad temporal, cuyo pago directo deberás solicitar a la Seguridad Social.

¿Y si estoy en periodo de prueba?

La empresa puede alegarte para la extinción de tu contrato simplemente la “no superación del periodo de prueba”, sin causa alguna a mayores.

Sin embargo, para que este periodo de prueba sea válido debe de ser conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación a la relación laboral, pudiendo no ser procedente la extinción si no es válido el periodo de prueba.

i

SSTS de 11 de febrero de 2007, 22 de enero de 2008, 27 de enero de 2009, 29 de septiembre de 2014 y 5 de mayo de 2015 , entre otras.

ii

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria de 25 de enero de 2011, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de 18 de julio de 2017, entre otras.