

EL TJCE ABRE LA PUERTA A QUE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE IT SEA CONSIDERADA DISCRIMINATORIA, Y POR TANTO EL DESPIDO SE PUEDA CALIFICAR COMO NULO.

La sentencia **se dicta a petición del Juzgado de lo Social 33 de Barcelona, que consideró nulo el despido de un trabajador** que inicialmente fue contratado temporalmente por tres meses y a jornada parcial, pero posteriormente se amplió a 9 meses y a jornada completa, y que estuvo trabajando hasta que tuvo el accidente de trabajo. Al poco del accidente fue instado por su jefe a que se reincorporara y tras informar a este que la recuperación podría tardar, recibió el despido.

El trabajador presentó demanda solicitando que se declarase la **nulidad** por vulnerar el art.15 CE (Derecho fundamental a la integridad física) y considerar su despido, discriminatorio por discapacidad laboral producida por accidente de trabajo.

El juzgado consideró evidente que la causa real del despido era la **situación de incapacidad temporal, pero conforme a la jurisprudencia reiterada del TS y TC, no es discriminatorio y no puede considerarse nulo**. Sin embargo el **Juzgado se preguntó si teniendo en cuenta que la lesión permanece durante meses tras el accidente, esta se puede considerar una discapacidad**. Y es que la empresa, que tenía en buena consideración al trabajador, consideró el periodo de incapacidad demasiado largo, lo que **hizo pensar al juzgado el carácter permanente de la lesión por lo que el despido impide la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores**.

El TJCE entiende que habrá que determinar si lleva o no a la discapacidad, de modo que **si esa lesión se considerase duradera, un trato desfavorable por discapacidad, será discriminatorio si choca con el art. 2.1 de la Directiva 2000/78/CE: ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación**.

informa