



La Nulidad del Despido por Discriminación en Caso de Enfermedad Grave, supuesto de finalización de la relación laboral por no superación del periodo de prueba.

Resumen: Análisis Conjunto de la sentencia nº 74/2024 del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid y la sentencia nº 905/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que resuelve el recurso de suplicación planteado por la empresa, se estima la nulidad del despido.

El despido de una trabajadora que atraviesa una enfermedad grave plantea desafíos jurídicos significativos relacionados con la discriminación y la vulneración de derechos fundamentales de la persona trabajadora, esta cuestión se dificulta aún más cuando nos encontramos ante un supuesto de no superación del periodo de prueba. Este artículo analiza dos sentencias muy recientes al respecto: la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (sentencia nº 74/2024) y la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sentencia nº 905/2024), ambas respecto al despido de una trabajadora, empleada de Telefónica Global Technology S.A., despedida durante su periodo de prueba mientras recibía tratamiento oncológico. Ambas resoluciones declararon la nulidad del despido por discriminación, aportando matices interesantes sobre los límites del poder empresarial, particularmente durante el periodo de prueba.

Contexto del Caso

La trabajadora fue contratada por Telefónica Global Technology S.A. en octubre de 2022 como Project Manager con un contrato sujeto a un periodo de prueba de seis meses. En enero de 2023, fue diagnosticada con cáncer de mama e inició tratamiento de quimioterapia en marzo. A pesar de haber informado a la empresa sobre su estado de salud, el 30 de marzo de 2023 fue despedida por supuesta no superación del periodo de prueba. Ante lo que claramente parecía un acto de discriminación basado en su estado de salud, la trabajadora demandó a la empresa por vulneración de derechos fundamentales.

Este tipo de despidos ponen en evidencia el uso abusivo del periodo de prueba por parte de algunas empresas, lo que dificulta enormemente que los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones vulnerables, consigan que un tribunal declare nula la extinción contractual. En este caso, se plantea un importante precedente al enfrentar directamente la práctica de usar el periodo de prueba para eludir responsabilidades de no discriminación.

Primera Instancia: Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid

En su sentencia (nº 74/2024, de 7 de marzo de 2024), el Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido, basándose en que éste se originó debido al estado de salud de la trabajadora, lo que constituye una discriminación por motivos de enfermedad. Esta interpretación ha sido reforzada por recientes normativas, como la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, que amplía la protección contra despidos discriminatorios por motivos de salud, especialmente cuando se trata de enfermedades graves que pueden equipararse a una discapacidad.

1) Protección contra la Discriminación por Enfermedad

El juzgado aplicó de manera rigurosa los principios establecidos tanto por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en particular la línea interpretativa seguida es la del “Asunto Chacón Navas” (Sentencia 11 de julio 2006, C-13/05) y del “Asunto Ring” (Sentencia 11 de abril 2013, asuntos C-335/11 y C-337/11) así como la TJCE 2016, 308), asunto Daouidi- C 345/15, que protege a las personas trabajadoras cuando una enfermedad grave afecta su desempeño laboral *“valorando en términos de duración la aplicación al caso de la noción de discapacidad elaborada en torno a la Directiva 2000/78, asignándole un valor de durabilidad apreciable según las circunstancias”*. Es decir, entiende que la situación de enfermedad de la trabajadora en el momento de ser despedida equivaldría a la noción de discapacidad por su gravedad, indeterminación en el tiempo y posibles efectos secundarios, de manera que el conocimiento de dicha situación por parte de la empresa es indicio más que suficiente de vulneración.

En este sentido, la Ley 15/2022 ha sido clave en reforzar la protección contra la discriminación por motivos de salud, eliminando la necesidad de que la trabajadora deba probar directamente el motivo discriminatorio, trasladando esa carga a la empresa. Esta especial protección impone requisitos más estrictos a las empresas que pretenden justificar despidos en el periodo de prueba, obligándolas a demostrar que la causa no es discriminatoria siempre y cuando por parte de la defensa de la trabajadora se aporten indicios de dicha discriminación como en el caso de autos.

2. Dificultad para Justificar el Despido en Periodo de Prueba

Uno de los puntos más relevantes del caso es la dificultad que enfrentan los trabajadores para que se declare la nulidad de un despido en periodo de prueba. En la práctica, este periodo ha venido constituyendo una herramienta que otorga amplia libertad a las empresas para rescindir contratos sin necesidad de justificar motivos. Sin embargo, como subraya la sentencia del Juzgado de lo Social, esta facultad no puede vulnerar derechos fundamentales, como el derecho a la no discriminación. El tribunal recordó que en casos donde está en juego la vulneración de derechos fundamentales, como en este caso de discriminación por motivos de salud, la empresa tiene la carga de demostrar que el despido no está relacionado con la enfermedad de la trabajadora, una prueba que Telefónica no logró aportar.

Recurso de Suplicación: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia nº 905/2024, ratificó la nulidad del despido, reconociendo nuevamente que el estado de salud de la Trabajadora fue el verdadero motivo detrás de la extinción del contrato. La empresa intentó justificar el despido como una cuestión de rendimiento en el periodo de prueba, pero no pudo demostrar que la trabajadora no fuera apta para su puesto.

1) Aplicación de la Ley 15/2022 y el Principio de Igualdad de Trato

El TSJ por su parte, subrayó la relevancia de la Ley 15/2022, que amplía la protección de los trabajadores frente a discriminaciones por motivos de salud, especialmente en el contexto del despido. Esta ley introduce un enfoque diferente a estos supuestos ya que se menciona de manera expresa el concepto de “enfermedad”, dentro de la discriminación restando complejidad al panorama actual a la hora de probar la discriminación, por entender que ya no es necesaria la interpretación de términos de “*difícil delimitación*” como el de “*discapacidad*”. Así pues, se debilita de algún modo la defensa tradicional de las empresas que se basan en la supuesta no superación del periodo de prueba para justificar la extinción contractual.

Conclusiones

Las sentencias analizadas reafirman la necesidad de avanzar en la protección de los derechos de las personas trabajadoras que enfrentan situaciones de enfermedad, un área donde aún persisten desafíos. También evidencia que la figura de la no superación del periodo de prueba otorga a las empresas una amplia libertad para rescindir contratos, cuestión que en ocasiones es utilizada por las empresas para eludir responsabilidades en materia de no discriminación. La Ley 15/2022 y la jurisprudencia del TJUE han fortalecido la protección de los trabajadores en situaciones vulnerables, trasladando la carga probatoria a las empresas en casos de despido por motivos de salud.

A pesar de estos avances, los tribunales todavía se muestran reacios a admitir la nulidad en algunos casos de despidos en periodo de prueba, especialmente cuando no hay indicios claros de discriminación, por lo que consideramos importante trabajar para conseguir precedentes relevantes para casos similares al que nos ocupa, avanzando en la protección de los derechos de las personas trabajadoras más vulnerables y asegurando que los tribunales cedan a una interpretación favorable a la persona trabajadora cuando se nos encontremos ante un caso de discriminación, sin importar el estado contractual en el que se encuentre.

Gabinete Jurídico Confederal, 28 de noviembre de 2024.