

ANÁLISIS



Laboral

«Interrogar» al trabajador sobre su baja laboral puede suponer un coste a la empresa por la nulidad de su comportamiento

Resulta discriminatorio invadir el derecho a la intimidad del trabajador cuando la empresa inquiera, a modo de interrogatorio, sobre la duración y la causa de la baja médica en una reunión a la que el trabajador nunca debió ser convocado, lo que revela que la incapacidad era molesta para la empresa.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La Ley 15/2022, de 12 de julio (BOE de 13 de julio), Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación, ha intensificado no sólo

El trabajador es citado a las dependencias de la empresa, sin previo aviso, para, supuestamente, informar sobre las vacaciones, aunque la empresa lo «interroga» sobre su baja médica

la detección de comportamientos discriminatorios, sino también sus consecuencias. En este contexto, resulta de interés el supuesto en el que el trabajador inicia un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común derivada de estrés laboral reactivo y cuadro depresivo. El trabajador es citado a las dependencias de la empresa, sin previo aviso, para, supuestamente, informar sobre las vacaciones, aunque la empresa le «interroga» sobre la duración y causa de la baja médica y le solicita su actual dirección postal. El mismo día, la empresa despide al trabajador por realización de actividades profesionales incompatibles con la situación de baja médica y en perjuicio de la buena fe contractual, aportando el informe de un detective privado.

La actuación del detective consistió en contactar con el trabajador como cliente interesado en los productos que aquél vendía, interactuando con él socialmente. En este proceso, se registraron fotografías, conversaciones y entregas de camisetas, pero sin acreditarse que el trabajador realizara

producción alguna del citado material, limitándose a la intermediación y diseño ocasional no remunerado estable. La

sentencia recurrida indica que las actividades detectadas carecen de indicios de habitualidad, profesionalidad continuada o perjuicio efectivo para la empresa. En la página de la red social Facebook a la que se refiere la carta de despido no se registra actividad pública desde un momento anterior, no quedando acreditado que el trabajador compi-

tiera con la empresa en su ámbito propio ni se causara a ésta perjuicio económico alguno.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social califica el despido de improcedente y no nulo por entender que no se ha probado la vulneración de un derecho fundamental. En consecuencia, tampoco procede la indemnización por daños morales reclamada por el trabajador, derivada únicamente, como es sabido, de la nulidad del despido.

2. Con la base fáctica expuesta y ante el recurso de suplicación presentado por ambas partes contra la sentencia (el trabajador por pretender la nulidad del despido y la empresa defendiendo su procedencia), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 226/2026, de 12 de marzo, ha de decidir si, en el actuar de la empresa, se han lesionado los artículos 10 y 14 de la Constitución, así como los artículos 2, 3 y 9 de la Ley 15/2022 en relación con el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores y con la Directiva 2000/78,

de 27 de noviembre (*DOCE* de 2 de diciembre), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. Y, a juicio de la Sala, concurren razones suficientes como para considerar que la empresa demandada incurrió en un comportamiento discriminatorio hacia el trabajador.

Estima la sentencia que, conforme al artículo 45.1c del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se suspende durante la situación de incapacidad laboral de los trabajadores, de manera que el trabajador no está obligado a prestar servicios ni tampoco a someterse a dinámicas propias de la actividad laboral como reuniones, entrevistas o explicaciones de cualquier naturaleza, por lo que convocar al trabajador a una reunión como la que recoge la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social rompe la lógica de la suspensión del contrato de trabajo. En consecuencia:

... comportamientos como los que llevó a cabo la empresa suponen un atentado [contr]a la dignidad de la persona del artículo 10 de la Constitución y al derecho a la intimidad personal del artículo 18 de la citada norma. Ello es así porque la causa concreta de la baja médica es un dato especialmente protegido, no teniendo derecho la empresa a conocer el diagnóstico ni a preguntar por él. Si lo hace, tal como aquí ocurrió se atenta contra esos derechos fundamentales a los que acabamos de referirnos. Debemos precisar que, aunque el empresario sí puede llegar a conocer la posible duración de la baja médica a través de los partes médicos iniciales o de confir-

mación de la baja que se le remitan administrativamente, tal duración ni siquiera depende de la voluntad del trabajador (a menos que solicite el alta voluntaria), pues se trata de una decisión que sólo compete al médico que controle el proceso incapacitante [FJ 5].

Bastaría con estos datos para considerar la nulidad del despido del trabajador, pues el móvil de aquél, de acuerdo con el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, es una causa de discriminación prohibida en la Constitución al acreditarse la vulneración de derechos fundamentales.

Pero, además, la sentencia aborda el encaje de estas conductas en la Ley 15/2022, basando su decisión en pronunciamientos anteriores de la Sala. Entre otras consideraciones, se alude a que, hasta la entrada en vigor de la citada norma, era plenamente aplicable la doctrina jurisprudencial previa en la que se entendía que la enfermedad —sea curable o incurable— podría equipararse a una discapacidad siempre que aquella acarreará una limitación de larga duración. Mas dicha Ley 15/2022 establece en el artículo 2.2. que «nadie podrá ser discriminado», además de por las circunstancias que ya recogían, por otras que ahora se añaden, tales como «enfermedad o condición de salud», de modo que la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato. En consecuencia y conforme al artículo 26 de la Ley 15/2022, serán nulos de pleno derecho «las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley». De modo que, «cuando la parte actora o el

interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad», ex artículo 30 de la Ley 15/2022.

Pues bien, en este caso, entiende la Sala lo siguiente:

... de los hechos probados se desprende que la razón del despido no fue otra que la situación de incapacidad temporal del trabajador, quien acredita indicios sólidos de que, en realidad, tal situación incapacitante era del desagrado del empresario. No puede interpretarse de otra manera que, con invasión del derecho a la intimidad del trabajador y del necesario respeto del empleador hacia el estado de salud de aquél, se le in-

debió ser convocado por estar suspendida la relación laboral.

Esto releva bien a las claras que, como hemos dicho líneas arriba, la situación de incapacidad laboral del trabajador era molesta para la empresa y buena prueba de ello es que el mismo día en el que tiene lugar esa reunión se le despide.

Abundando en lo anterior diremos que la empresa no ha acreditado, en virtud de la carga de la prueba que le corresponde al haber aportado el trabajador indicios más que sobrados de conductas inconstitucionales del empresario, una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada y de su proporcionalidad. El despido, por lo tanto, debe ser nulo [FJ 5].

3. En la demanda inicial se solicitaba, adicionalmente a las consecuencias propias de la nulidad del despido, una indemnización de 7501 euros, pero la sentencia recurrida no contiene pronunciamiento alguno en esta materia al considerar que el despido era improcedente, advirtiendo que, en el recurso del trabajador, nada se dice en cuanto a la indemnización por daños morales. Mas, considera la sentencia objeto de análisis que «este silencio no puede entenderse como abandono de la pretensión indemnizatoria a la que nos referimos pues para ello sería necesario que constara un desistimiento expreso, que aquí no está presente» (FJ 6).

De los hechos probados se desprende que el despido se debió a una incapacidad temporal del trabajador, quien acredita que tal situación desagradaba al empresario

quiera a modo de interrogatorio (así lo dice el magistrado de instancia), para que dé cuenta de la duración y de la causa de la baja médica en una reunión a la que el trabajador nunca

En consecuencia, la indemnización debe fijarla la Sala, recurriendo, como suele ser habitual, a lo dispuesto en Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para determinar su cuantía. En concreto, acude a la tipificación como falta muy grave del artículo 8.12. En atención a este último:

...las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversasen materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sin-

El silencio en el recurso sobre la indemnización por daños morales no puede interpretarse como desistimiento expreso, procediendo la fijación de su cuantía

dicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación

efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Comoquiera que esta conducta de la empresa implica una sanción de, en su grado mínimo, entre 7501 y 30 000 euros y la primera de las cantidades ha sido la solicitada en su demanda inicial por el trabajador despedido, se atiende a esta petición por considerarla una cuantía proporcional al daño ocasionado. La sentencia impone asimismo las costas en una cuantía de 800 euros a abonar por parte de la empresa por los honorarios del letrado de la parte recurrida impugnante del recurso.

4. Al margen de la interpretación que pudiera derivarse de la apreciación de una indemnización por daños morales no recogida en el recurso, pero fijada por la Sala, sorprende en esta decisión cómo la conducta de la empresa (que impropia-mente «interroga» al trabajador sobre su baja laboral durante su incapacidad temporal) relativiza —hasta anular— el comportamiento del trabajador (que, independientemente de su gravedad, no valorada, se dedica a una actividad de venta de camisetas durante el periodo de incapacidad temporal).

Es cierto que el despido procedente del trabajador por actividad incompatible con su situación de incapacidad temporal exige una prueba de ruptura de la buena

fe contractual y que tal comportamiento ha de ser grave y culpable. También lo es que esa actividad debe condicionar de algún modo la recuperación del trabajador, no estando impedido este último para efectuar actividades laborales que resulten compatibles con su situación de baja. No se oculta la sensibilidad actual por las desmesuradas cifras de absentismo laboral y la suspicacia que producen algunas bajas laborales, especialmente

aquellas basadas en condiciones de salud mental, no siempre detectables de forma fácil a no ser por la descripción de síntomas del trabajador. Pero, en este caso, la conducta empresarial, al citar al trabajador en la empresa para «interrogarlo» sobre su baja laboral —calificada de improcedente por la sentencia inicial y nula por la sentencia objeto de análisis— eclipsa cualquier incumplimiento contractual que, en su caso, hubiera podido cometer aquél.