

El simple reposo médico y su valor como indicio de discriminación por situación de enfermedad o condición de salud

Simple medical rest and its value as an indication of discrimination based on health condition or disease status

Jaime Piqueras García

*Personal Investigador en Formación (FPU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València*

ORCID ID: 0000-0002-6762-346X

Recibido: 11/7/2024

Aceptado: 12/9/2024

doi: 10.20318/labos.2024.9124

Resumen: El análisis doctrinal en cuestión trata la Sentencia 1057/2024 (Rº. 3487/2023), de 16 de abril, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que arroja luz sobre los indicios que pueden operar -o más bien, que no operan- en la inversión de la carga de la prueba en eventuales situaciones de discriminación vinculados con la condición de salud o la situación de enfermedad. El TSJ de la Comunidad Valenciana concluye que, para este supuesto concreto, la simple asistencia y el reposo médico no es indicio suficiente para invertir la carga probatoria, declarando el despido como improcedente y no nulo. La empresa aporta hechos que consiguen desvirtuar la intención lesiva del derecho fundamental a la no discriminación, vinculados con desavenencias entre el trabajador y la empresa a la hora de llevar a cabo la prestación de servicios.

Palabras clave: Reposo médico; indicio; discriminación; enfermedad; salud; inversión de la prueba.

Abstract: The doctrinal analysis in question deals with Ruling 1057/2024 (Rº. 3487/2023), of April 16, of the Social Chamber of the Superior Court of Justice of the Valencian Community, which sheds light on the indications that can operate -or rather, that do not operate- in the reversal of the burden of proof in possible situations of discrimination linked to the condition of health or the situation of illness. The STSJ of the Valencian Community concludes that, in this specific case, the mere attendance and medical rest is not sufficient evidence to reverse the burden of proof, declaring the dismissal to be unfair and not null and void. The company provides facts that manage to disprove the harmful intention of the fundamental right to non-discrimination, linked to disagreements between the worker and the company at the time of providing the services.

Keywords: Medical rest; indicia; discrimination; disease; health; reversal of evidence.

jaime.piqueras@uv.es

I. Origen del proceso

La sentencia en cuestión trata sobre un proceso individual de reclamación de despido con vulneración de derechos fundamentales. La reclamación se inició debido a la decisión del empleador, dedicado a la actividad de hostelería en la ciudad de Valencia, de extinguir la relación laboral de uno de sus empleados tras una ausencia médica que derivó en un reposo relativo, pero no en una incapacidad temporal. Durante los meses anteriores, se habían producido una serie de discrepancias entre trabajador y empresario, donde la situación de ausencia terminó siendo el factor determinante para proceder al despido, como se detalla a lo largo del comentario.

El actor, con categoría profesional de ayudante de camarero y una antigüedad a efectos de despido de diez meses en la empresa, comunicó a la empresa el 6 de octubre de 2022 que debía de ausentarse de forma urgente del trabajo para acudir al médico de cabecera, debido a molestias cervicales que impedían su prestación de servicios de forma adecuada. Al acudir al centro de salud, si bien el facultativo no emitió un informe de incapacidad temporal, el trabajador obtuvo un justificante de asistencia a consulta médica, que indica un reposo domiciliario y deportivo absoluto de 24 a 48 horas, junto a un informe en el que se pauta un reposo relativo general y un reposo deportivo absoluto —ya que el trabajador realiza ejercicio físico—, también durante 24 a 48 horas. Además, se incluye un informe de tratamientos para paliar las molestias. La conversación llevada a cabo entre trabajador y empleador por mensajería instantánea, siendo el habitual método de comunicación entre ambos, muestra que la advertencia sobre las dolencias se produjo a las 13:24 horas, mientras que el informe de reposo médico fue emitido a las 13:50 horas. Ese día, el trabajador debía iniciar su horario de trabajo a las 19:00 horas de la tarde y aportó el justificante de asistencia médica a las 21:13 horas.

Dos días después, el 8 de octubre de 2022, el trabajador mantenía las dolencias y se dispuso a volver al centro de salud que correspondiese. Al comunicarlo al empleador, el actor recibió una carta por la que se procedía a su despido, en un espacio muy breve de tiempo. Los mensajes sobre el mantenimiento del malestar y la intención de asistir de nuevo al centro médico de cabecera o a la mutua se producen a las 11:54 horas y la carta de despido se envía a las 11:57 horas.

La carta de despido se fundamenta de forma imprecisa y sin relato de hechos concretos en los arts. 54.1 y 54.2 letras d) y e) del ET, es decir, en un incumplimiento grave y culpable del trabajador; la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza; así como la disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo, respectivamente. Además, la carta de despido reconoce la improcedencia, señalando la cuantía a abonar al trabajador por este concepto en la liquidación.

II. Antecedentes de hecho en instancia

Con esta descripción inicial de hechos, el actor tiene interés en el reconocimiento de la nulidad del despido, con el resto de los efectos vinculados a dicha calificación, junto a

una indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Tales pretensiones se plantean con base en la supuesta infracción del art. 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, mediante la cual se integra la “enfermedad o condición de salud” como un motivo de discriminación en el empleo. La defensa gira en torno a que la decisión de la empresa se produce a consecuencia de la asistencia médica y el reposo, o sobre la posibilidad de que las dolencias derivasen en una incapacidad temporal. Con el fin de demostrar la vulneración, la parte actora cuenta con el justificante médico de asistencia, el informe de reposo, las comunicaciones de mensajería instantánea con la empresa y la carta de despido.

Tras el preceptivo acto de conciliación, celebrado sin avenencia, el trabajador formuló la reclamación del despido, obteniendo la improcedencia, sin embargo, no la nulidad, ante el Juzgado de lo Social Nº 4 de Valencia. La sentencia de instancia recoge que, en el acto de juicio, la empresa aportó comunicaciones entre el trabajador y el propietario del negocio, en las cuales se reflejan desavenencias entre ambos relativas a la prestación de trabajo. La discrepancia más relevante es la del 31 de agosto de 2022, cuando el trabajador solicitó no hacer más turnos partidos. Tras la comunicación de la empresa indicando que los turnos partidos eran rotatorios y necesarios para mantener la plantilla, el trabajador quedó conforme.

El resto de las comunicaciones tratan sobre una petición para reducir la jornada laboral, la cual es aceptada por la empresa; una solicitud de tres días de vacaciones o el intercambio de días diferentes para trabajar, siendo requerida con una antelación de catorce días; la negativa a trabajar un día fuera de su horario habitual por un número de horas reducido; y, por último, la advertencia en una ocasión por el uso inadecuado del material del establecimiento.

Por su parte, la sentencia recoge que el trabajador alegó como principal indicio de discriminación el justificante de asistencia médica, siendo el único documento que obtuvo la empresa. Frente a este, la empresa se opone a que sea un principio de prueba suficiente, basándose en que el documento se aportó dos horas más tarde del horario habitual de trabajo y en que el trabajador, el mismo día que se inicia el reposo, comunicó al empleador que sí acudiría al trabajo a los dos días, cuando, en realidad, terminó reiterando su voluntad de acudir al centro de salud de cabecera o a la mutua. La argumentación de la empresa termina con que el despido no es por motivos médicos, sino por la falta de asistencia y la mala predisposición al trabajo –reflejada en las comunicaciones aportadas por la empresa–, negando que exista la situación de enfermedad y reconociéndose la improcedencia por cuestiones prácticas, con intención de evitar el gasto judicial.

El juzgador de instancia concluye que el trabajador no consigue aportar indicios suficientes para que se produzca la inversión de la carga de la prueba, centrándose en el aporte del justificante de asistencia y el informe de reposo médico. La fundamentación jurídica continúa señalando que, aunque la documental médica facilitada por el trabajador se considerase indicio suficiente, a la vista de las comunicaciones aportadas por la empresa, el empleador no buscaba la vulneración de derechos fundamentales, distanciando tal situación de la discriminación. De esta forma, el juzgado interpreta que

la empresa procedió al despido con el reconocimiento de la improcedencia por las discrepancias entre el trabajador y la empresa con el fin de evitar el procedimiento legal, tal y como alegaba la parte demandada.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, la parte actora formula recurso de suplicación interesada de nuevo en que se determine la nulidad con base en diversos motivos, siendo el principal el art. 193.c) de la LRJS sobre la infracción de normas sustantivas y el error en la apreciación de la prueba. Se eleva el recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, señalando que el fundamento jurídico de instancia no realiza una argumentación ni justificación completas para determinar que no existen indicios suficientes que inviertan la carga de la prueba ni toma en cuenta todos los elementos aportados por el trabajador a la hora de no reconocer la discriminación por enfermedad o condición de salud. La parte recurrente señala que la sentencia de instancia presta principal atención al justificante de asistencia médica, debiendo de practicarse también la valoración sobre el resto de documental aportada (el informe de reposo médico, las comunicaciones entre empresa y trabajador, y, por último, la carta de despido), en un conjunto de indicios que sí permitieran invertir la carga de la prueba y mostrar la existencia de discriminación.

III. Resolución de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Admitido el recurso a trámite, la Sala está facultada para señalar que la Ley 15/2022 toma como referencia el art. 14 de la CE y que, debido a su especial relevancia social, incorpora expresamente en su art. 2.1 a la enfermedad o condición de salud como motivos de discriminación, entre otras circunstancias o condiciones personales. El art. 2.3 de la Ley 15/2022 establece que, en situaciones de enfermedad, no podrán realizarse diferencias de trato salvo las derivadas del propio proceso de tratamiento, las limitaciones objetivas en la prestación del trabajo, o las exigidas por razones de salud pública.

De este modo, la Sala admite que, a la hora de analizar un despido en situación de enfermedad, puede resolverse tanto la nulidad como la improcedencia, dependiendo de si se acredita que el cese laboral es a consecuencia de la situación de enfermedad o estado de salud, o si, por el contrario, responde a motivos ajenos a dicha situación, respectivamente. Para esta determinación, el art. 30 de la Ley 15/2022 establece las reglas relativas a la carga de la prueba, por las cuales, una vez aportados indicios fundados sobre la existencia de discriminación, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, en consonancia con los arts. 96.1 y 181.2 de la LRJS.

Tras exponer los preceptos legales necesarios para resolver el asunto, y con anterioridad a su fundamentación final, la Sala se sirve de diversa doctrina constitucional sobre la carga de la prueba para consolidar su argumentación posterior, haciendo referencia a diversas sentencias.

Dicha exposición comienza por la STC 125/2008 de 20 de octubre, donde se señala que las lesiones de los derechos constitucionales cuentan con especial dificultad probatoria de ser desvelados, y que por tal motivo, junto a la prevalencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, se viene aplicando la norma específica de distribución de la carga de la prueba mediante la prueba indiciaria.

Para esta distribución específica, consistente en la inversión de la carga de la prueba, la STC 38/1986, de 21 de marzo, establece que el trabajador debe de aportar un indicio razonable de que la decisión empresarial lesiona el derecho fundamental con un principio de prueba que muestre ese motivo oculto. Tal y como complementan las SSTC 114/1989, de 22 de junio y 85/1995, de 6 de junio, el indicio en cuestión no puede consistir en la mera alegación de vulneración constitucional, sino que debe de permitir razonar la posibilidad de que se haya producido dicha vulneración.

Siguiendo las SSTC 38/1981, de 23 de noviembre y 136/1996, de 23 de julio, solamente cuando se haya llevado a cabo dicho indicio razonable se puede hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su decisión tiene otras causas reales y con entidad suficiente como para llevarla a cabo, siendo esta la única forma de desvirtuar la lesión creada de forma aparente por los indicios de vulneración. Tales pronunciamientos continúan sosteniendo que dicha inversión supone una auténtica carga probatoria y no un simple intento de negar la vulneración, debiendo de llevar al juzgador a la convicción de que las causas alegadas son las únicas que han motivado la decisión empresarial y de que se hubieran llevado a cabo en cualquier caso al margen del propósito vulnerador de derechos fundamentales. Las sentencias anteriores finalizan resumiendo que la inversión de la carga de la prueba, una vez producida, conlleva que *“el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador”*.

Haciendo uso de la doctrina anterior, y para concluir, la sentencia hace referencia a las comunicaciones entre empresa y trabajador, por la que se muestran las desavenencias producidas con anterioridad al reposo médico y al despido, señalando que la sentencia de instancia no estimó que concurrieran indicios de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud. Esto se debe a que el actor no fue dado de baja médica por incapacidad temporal para el trabajo, prescribiendo únicamente el reposo relativo durante 24-48 horas, que alcanzó los días 6 y 7 de octubre de 2022. Finalmente, debido a que la valoración de los indicios de vulneración de los derechos fundamentales recae en el juzgador de instancia¹, la Sala determina que el despido obedece a la conflictiva relación existente entre las partes, derivada de los desacuerdos sobre los turnos y el horario partido. De esta forma, desestima el recurso y confirma la sentencia recurrida, ya que se ha alejado la sospecha de vulneración de derechos fundamentales, quedando acreditado que la decisión de despido es ajena a la discriminación.

¹ ALEGRE NUENO, Manuel, “Sanción disciplinaria vulneradora de la garantía de indemnidad: carga de la prueba”, *Revista española de derecho del trabajo*, Nº. 224, 2019.

IV. Comentarios y valoración crítica

Comenzando por el alegato principal de dicho proceso, y una vez siendo la sentencia firme, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia marca un precedente por el cual, una ausencia médica junto a un reposo relativo no acompañado de una incapacidad temporal no es, al menos por sí solo, indicio suficiente para invertir la carga de la prueba en una eventual situación de discriminación.

Tras la exposición de hechos y el análisis jurídico que presenta la Sala, la decisión empresarial y el resultado de un posible despido en similares características, probablemente hubiera obtenido un resultado diferente, si en lugar de encontrarnos ante una ausencia laboral vinculada a la asistencia a un centro de salud que ha derivado en un reposo relativo, esta ausencia se hubiera plasmado en una incapacidad temporal. Pese a que todavía debe de pronunciarse el Tribunal Supremo al respecto, la situación de incapacidad temporal sí ha sido indicio suficiente para proceder a la inversión de la carga de la prueba y al reconocimiento de la discriminación en diversos procesos², ya que la incapacidad temporal está intrínsecamente vinculada a un trastorno de salud³.

En la opinión del comentarista, el valor jurídico de la situación de enfermedad o condición de salud no debería de variar dependiendo de que la ausencia médica se plasme como reposo, incapacidad temporal o como simple justificante, siempre que la empresa actúe con fines discriminatorios. Pese a lo anterior, y para este caso concreto, el pronunciamiento en cuestión señala que, de haberse producido la inversión de la carga de la prueba, la empresa demostró suficientemente que la decisión extintiva fue ajena a la discriminación.

Aunque la sentencia pone fin al asunto en una combinación en la que se valora el reposo relativo como indicio insuficiente para el traslado de la carga probatoria, y en la que las pruebas aportadas a la empresa consiguen alejar el móvil discriminatorio, la resolución no termina de pronunciarse respecto a determinados hechos que también podrían considerarse parte de los indicios aportados por el trabajador, a los que prestaremos atención brevemente.

En primer lugar, de las conversaciones extraemos dos aspectos posiblemente relevantes en otras situaciones diferentes: el intervalo temporal de las comunicaciones y el despido mientras es posible que el reposo relativo mantuviera su validez.

Por un lado, se aprecia que el trabajador comunica la voluntad de acudir al médico de nuevo o a la mutua mientras recibe la carta de despido 3 minutos después. Esta

² STSJ de Galicia 2824/2023, de 8 de junio (Rº. 1322/2023); STSJ de Castilla y León 589/2023, de 20 de julio (Rº. 416/2023); STSJ de Galicia 42/2024, de 10 de enero (Rº. 4377/2023); STSJ de Galicia 516/2024, de 29 de enero (Rº. 4517/2023); STSJ de Asturias 273/2024, de 20 de febrero (Rº. 63/2024).

³ CORDERO GORDILLO, Vanessa, “El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, Nº. 13, Vol. 1, p. 19. También encontramos el vínculo entre incapacidad temporal y discriminación, aunque la Ley 3/2022 no se refiera expresamente a esta situación en opinión de ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, 2022, p. 260.

reacción es automática, lo que se ha venido aceptando como elemento indiciario en procesos vinculados a la vulneración de derechos fundamentales, como las represalias vinculadas a la garantía de indemnidad⁴. Por otro lado, dependiendo de cómo entendamos la duración del reposo relativo, cabe la posibilidad de que el despido se llevara a cabo durante el tiempo de reposo. Una primera lectura consiste en que como el informe de reposo se emitió a las 13:50 del 6 de octubre de 2022 por una duración de 24 a 48 horas, el reposo podría mantenerse hasta las 13:50 del 8 de octubre de 2022, ya que el facultativo médico realiza una expresión en horas, sin indicar el momento concreto del inicio del reposo. Por su parte, la argumentación de la sentencia estima que el reposo alcanzó los días 6 y 7 de octubre de 2022, y que, por tanto, la carta de despido se notifica fuera del reposo.

En segundo lugar, respecto a la carta de despido, la cual reconoce la improcedencia, podemos extraer que la empresa está admitiendo no tener motivos reales para proceder al despido. En esta ocasión, esto no se muestra desde una perspectiva que pueda reforzar la existencia de una situación de discriminación, sino que sirve para atribuir mayor veracidad a la defensa de la parte demandada. A la vista de quien escribe este comentario, la tramitación de este despido se lleva a cabo en su forma más antijurídica, tras la perspectiva que nos acerca la Carta Social Europea revisada. Por tanto, resulta sorprendente los efectos que una carta de despido genérica, junto al reconocimiento de la improcedencia, tiene en la resolución de la sentencia. Quizás, como el reposo médico no ha tenido fuerza como indicio de discriminación, siendo esta la prueba principal de la parte demandante, el resto de los elementos que la rodean no han constituido una duda mayor al respecto, sino que, en contra, han servido para aumentar la solidez de la versión empresarial, ya que la decisión extintiva se entendía justificada desde un principio.

En conclusión, estos elementos podrían haber entrado en juego en la inversión de la carga de la prueba y en la calificación del despido, si en lugar de un reposo se tratara de una incapacidad temporal. En el supuesto en cuestión, el reposo no fue elemento suficiente para invertir la carga de la prueba por discriminación, además de quedar probada la inexistencia de trato diferente o desfavorable hacia el trabajador por razón de enfermedad o condición de salud.

Bibliografía

ALEGRE NUENO, Manuel, “Sanción disciplinaria vulneradora de la garantía de indemnidad: carga de la prueba”, *Revista española de derecho del trabajo*, Nº. 224, 2019, pp. 313-320.

⁴ STC 140/2014, de 11 de septiembre; VIDAL LÓPEZ, Pere, “No toda demanda activa la «garantía de indemnidad»”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, Nº. 919, 2016, p. 8; TODOLÍ SIGNES, Adrián., “La garantía de indemnidad ante denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e internas en la empresa: análisis de un quiero y (a veces) no puedo de la doctrina judicial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº. 449-450, 2020, p. 104.

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, 2022, pp. 260-263.
- CORDERO GORDILLO, Vanessa, “El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, Nº. 13, Vol. 1, pp. 1-27.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, “La garantía de indemnidad ante denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e internas en la empresa: análisis de un quiero y (a veces) no puedo de la doctrina judicial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº. 449-450, 2020, pp. 89-114.
- VIDAL LÓPEZ, Pere, “No toda demanda activa la «garantía de indemnidad»”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, Nº. 919, 2016, p. 8.