

No es causa de despido dejar de confirmar la baja

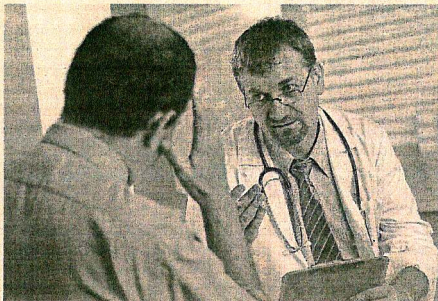
Un tribunal declara improcedente el despido de un trabajador que no entregó a la empresa los partes que prolongaban su situación de incapacidad temporal.

Victoria Martínez-Vares. Madrid. El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha declarado improcedente la decisión de una empresa que despidió a un trabajador por no haber presentado los partes que confirmaban su situación de baja médica.

La compañía tuvo conocimiento de la situación de incapacidad temporal del trabajador porque éste entregó un parte médico con el diagnóstico de estado de ansiedad.

Sin embargo, después de 15 días sin haber recibido ningún parte posterior que confirmara que continuaba de baja, la empresa procedió a extinguir la relación laboral. A su juicio, el empleado había incumplido gravemente sus deberes al no haber justificado su inasistencia al trabajo durante esos días.

El trabajador recurrió su despido y el Tribunal Superior de Justicia, al igual que ocurrió en primera instancia,



Dreamstime

La baja médica es clave en la Incapacidad Temporal.

lo ha declarado improcedente.

A juicio de la Sala, la empresa tomó una decisión demasiado radical al optar por el despido, puesto que lo único que puede reprochar al empleado es la falta de comunicación de la continuidad de su baja durante un período de ocho días laborales.

La resolución indica que, en los supuestos en que los

partes de confirmación no se presentan dentro del plazo –habiéndose aportado el de baja–, la mayoría de los tribunales se decanta por la no procedencia del despido. También advierte de que existen algunos pronunciamientos que lo declaran procedente si se prueba que el trabajador pudo comunicar, y no lo hizo, los partes de confirmación.

Sin embargo, en opinión de

los magistrados, lo que diferencia a este caso de otros es que cuando se despidió al trabajador sólo habían pasado ocho días laborales desde que comunicó su baja. “No existía una situación prolongada de incertidumbre respecto a la situación del empleado, lo que implica la inefectividad de los preceptos convencionales”, afirma el fallo.

Además, el tribunal no aprecia en la conducta del trabajador “gravedad y culpabilidad” suficiente para despedir. Para justificarlo, la sentencia se apoya en un informe médico que aseguraba que, dada la situación de ansiedad y confusión que padecía el trabajador, éste pudo no entender el procedimiento de recogida de los partes.

Dicho informe “degrada el alcance de sus omisiones, ya que atenúa la gravedad y culpabilidad de su conducta”, concluye. (TSJ Cantabria, 17/02/11, Rº 75/11)