EXPERTISE: Acomiadament nul per discriminació per discapacitat dut a terme per part d'un Ajuntament després de la declaració d'incapacitat permanent del treballador

1. Els antecedents del cas

El nostre client era un treballador amb una important i dilatada trajectòria a un Ajuntament català com a personal laboral fixe de plantilla. No obstant, després d'un llarg període de baixa per incapacitat temporal (IT) a cavall de 2022 i 2023 va ser finalment declarat en situació d'incapacitat permanent en grau de total (IPT), que se li reconeixia a mitjans de 2024. En base a l'aleshores embrionària doctrina del TJUE, el treballador volia seguir prestant els seus serveis a l'Ajuntament, mentre que l'Ajuntament va prescindir
ne a través d'un Decret que declarava extingida la relació laboral per raó del reconeixement de l'IPT. Disconforme amb això, va promoure's un recurs potestatiu de reposició que va ser desestimat, i front a això es va formular la demanda judicial per tractar-se d'un acomiadament que podia ser considerat com a nul.

2. Procés judicial laboral

La demanda judicial sol·licitava la declaració de nul·litat de l'acomiadament, així com una indemnització per danys morals, i també la necessitat d'abonar la quitança que l'Ajuntament no havia tampoc abonat en cap moment. La pretensió de nul·litat se sustentava en la doctrina del Tribunal de Justícia de la UE, en la **Sentència TJUE de 18 de gener de 2024 (C-631/2022)**; així com també les disposicions tuïtives de la Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, entre altres fonaments.

Si bé abans del dia del judici es varen produir converses per tal de mirar de solucionar la problemàtica ocasionada, no es va materialitzar en cap proposta en concret,

determinant la necessitat de seguir el procediment judicial.
A l'acte del judici, l'Ajuntament reconeixia l'endeutament de la quitança al treballador, però va intentar refutar la reclamació d'acomiadament sobre la base que aquesta extinció laboral es produïa abans de la modificació legislativa derivada de la Llei 2/2025, així com que amb tot i això s'havien intentat fer "*ajustos*" per tal de reincorporar el treballador reclamant, sense èxit.

Tanmateix, vam poder acreditar documentalment que l'Ajuntament disposava d'una important plantilla de personal laboral amb vacants, i que cap d'aquests suposats ajustos, que no constaven degudament, s'havia produït abans de procedir a declarar l'extinció de la relació laboral que s'impugnava, pel que es tractava d'un acomiadament que havia d'ésser declarat nul per incórrer en discriminació, com així s'acaba apreciant la Sentència estimatòria.

3. Implicacions de la nul·litat de l'acomiadament

Aquest pronunciament resulta molt satisfactori pel treballador interessat en poder seguir treballant al sector públic local, apreciant que se l'ha acomiadat de manera nul·la, el que determina que hagi de percebre el salari deixat d'abonar des de la data de cessament fins que es produeixi la readmissió (obligatòria), així com la indemnització per danys i perjudicis i la quitança, més interessos.

Es tracta d'un cas particular, apreciant l'aplicabilitat de la doctrina del TJUE també en les relacions laborals de les Administracions Públiques (concretament, a l'àmbit municipal), sobre la qual val a dir que encara hi ha francament pocs exemples jurisprudencials al respecte que s'hagin donat a conèixer. D'altra banda, es tracta d'un acomiadament anterior a la modificació legislativa de 2025 que va suposar canvis a l'Estatut dels Treballadors i la Llei General de la Seguretat Social, i que hem comentat prèviament en alguns articles [1] [2], quina pretén clarificar *ex post* els escenaris que s'obren després de les declaracions d'incapacitat permanent del treballador.

[1] https://fernandezadvocats.es/incapacitat-permanent-2025-novetats-i-impacte-llei-2-2025/
[2] https://fernandezadvocats.es/incapacitat-permanent-contracte-treball-llei-2-2025/

Tanmateix, és important assenyalar que en aquesta mena de casos tant singulars apareix una nova complicació a l'hora d'acomplir la Sentència d'acomiadament, ja que la readmissió obliga a haver d'extremar les mesures de re-col·locació, el que naturalment genera també friccions amb les lesions de la IPT que tingui reconeguda el treballador i les tasques i funcions assignades i a poder exercir, qual cosa en llocs de treball a l'Administració Pública, s'han de tenir presents també les especificitats i implicacions dels processos propis de les entitats públiques. En aquest cas també hi ha hagut d'haver especial cautela i atenció, atès que l'objectiu primordial era el de poder arribar a conservar la relació laboral amb un lloc que disposés de funcions adequades a les limitacions i IPT reconeguda, el que afegia una nota extra de complexitat a la solució definitiva amb la qual es va treballar.

*El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.