

# **Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 109/2022 de 14 Feb. 2022, Rec. 981/2021**

**Ponente: Tomás Fanjul, César Arturo.**

**Nº de Sentencia: 109/2022**

**Nº de Recurso: 981/2021**

**Jurisdicción: SOCIAL**

**ECLI: ES:TSJAR:2022:194**

Una baja de 2 meses por COVID no es comparable con una discapacidad a efectos de declarar nulo el despido

DESPIDO IMPROCEDENTE. DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD. niega equiparación entre la enfermedad por "infección por Covid -19" con la discapacidad y aclara que puede presumirse sin más que aquella pueda llegar a ser una enfermedad de larga duración y generalmente y salvo determinados casos en que existan complicaciones, no es una enfermedad de larga duración.

El TSJ Aragón desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Zaragoza, confirmando que el despido del actor no fue discriminatorio por razón de discapacidad.

## **TEXTO**

**Sentencia número 000109/2022**

**Rollo número 981/2021**

**MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:**

**D<sup>a</sup>. MARÍA-JOSÉ-HERNÁNDEZ VITORIA**

**D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL**

**D<sup>a</sup>. ELENA LUMBRERAS LACARRA**

En Zaragoza, a catorce de febrero de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

## **SENTENCIA**

En el recurso de suplicación núm. 981 de 2021 (Autos núm. 654/2021, interpuesto por la parte demandante D. Victorio, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza de fecha 13 de octubre de 2021; siendo demandados MERCADONA SA y FOGASA, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, en materia de despido y tutela derechos fundamentales. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Según consta en autos, se presentó demanda por D. Victorio, contra Mercadona SA y Fogasa, siendo parte el Ministerio Fiscal en materia de despido y tutela derecho fundamentales, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza, de fecha 13 de octubre de 2021, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"1.- SE DESESTIMA la nulidad del despido y la indemnización por daño moral.

2.- QUE, ESTIMANDO LA DEMANDA, en su pretensión subsidiaria, interpuesta por D. Victorio frente a la empresa MERCADONA S.A, debo declarar y declaro la improcedencia del despido del actor efectuado por la empresa, con fecha de efectos del 30 de junio de 2021, y condeno a la empresa MERCADONA, S.A a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución opte o por la readmisión del trabajador o por abonarle una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, cifrada en 1.936,07 euros ( de este importe deberá deducirse el importe de la indemnización por fin de contrato ya percibido por el trabajador, 419,52 euros), opción que deberá ejercitar mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado en el plazo indicado y sin esperar a la firmeza de la presente sentencia, advirtiéndole a la demandada de que en el caso de no optar en el plazo y forma indicado se entenderá que procede la readmisión, y en caso de opción por la readmisión, a que abone asimismo los salarios de tramitación desde la fecha del despido, a razón de 44 € día, hasta el día en que se notifique la presente sentencia.

Sin pronunciamiento respecto al FOGASA, sin perjuicio de su responsabilidad en el pago de prestaciones hasta el límite legal que establece el ordenamiento jurídico."

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO.- El demandante D. Victorio ha prestado servicios para la empresa demandada MERCADONA, S.A desde el 27/03/2020 con la categoría profesional de gerente A y salario mensual de 1.338,38 € brutos, incluida la prorrata de pagas extras. (doc. 1 actor)

La relación laboral se inicia mediante la suscripción, el día 27/03/2020, de contrato de trabajo temporal a tiempo completo, eventual por circunstancias de la producción. La causa de temporalidad del contrato, según cláusula sexta, es "atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, consistentes en el incremento de ventas y de pedidos debidos al impacto del COVID-19". La duración del contrato, según cláusula tercera, es desde el 27/03/2020 hasta el 13/09/2020.

El 14/09/2020 el actor y Mercadona, S.A suscriben contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, por obra o servicio determinado, con una duración "desde

cláusula sexta se dice que "el contrato de duración determinada se celebra para atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso de automatización actualmente en ejecución, según lo previsto en el artículo 11. 1ª a) del convenio colectivo de la empresa". (doc. 2 y 3 actor; doc. 1 y 2 demandada).

A la relación laboral le es de aplicación el convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, S.A (BOE núm. 42 de 18 de febrero de 2019). (doc. 10 demandada)

SEGUNDO.- En fecha 8/04/2021 el actor inicia proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, el diagnóstico que consta en su baja médica es: "Infección por coronavirus" Código B342. Situación en la que permanece a fecha del juicio. Consta aportado el parte de confirmación nº 23 de dicha baja médica (doc. 5 actor).

En el seguimiento de la patología del actor, del C.S Valdespartera del Servicio Aragonés de Salud consta que: en los días 8/04/2021, 14/04/2021, 15/04/21, 16/04/21, 19/04/2021, 22/04/21, 26/04/21, 28/04/21, 3/05/21, 7/05/21, 11/05/21, 12/05/21, 17/05/21, 25/05/21, 31/05/21, 7/06/21, 14/06/21, 28/06/21, 6/07/21, 23/08/21, 1/09/21, 8/09/21, 13/09/21 el seguimiento médico de la baja del actor consistió en llamadas telefónicas al paciente y seguimiento desde domicilio. En dicho informe se recoge que en fecha 20/04/21 el actor no acudió al centro de salud, tal y como le indicó la MAP, y acudió a urgencias donde le descartaron neumonía y lo derivaron a domicilio. El 29/04/21 acude a Urgencias HM.

En fecha 4/05/2021 el seguimiento es presencial. Acude a AP Enfermería para valorar taquicardia en proceso POSTCOVID. Se le realiza electrocardiograma. En esta visita al Centro de Salud de Atención Primaria se recoge: TA dentro de normalidad. ECG dentro de la normalidad. AP. INFORME ECG. ECG: Normal. Frecuencia cardíaca: 71; Latido: Rítmico; Origen: Sinusal; Sokolow: 14; C. Voltaje; (...). En el seguimiento que desde su centro médico se hace al actor, Dra. Marcelina, en fecha 7/05/21 se indica: "CONTROL PROBABLE LONG COVID PERSISTENTE", indicando que se informa a cardiología que lo verá de forma preferente. En posterior informe consta que dicha visita es el 26.05.21. No consta referencia alguna a dicha visita. El 31/05/21 su MAP recoge que el *paciente "refiere estuvo en cardiología y ahora pendiente de holter de 24, ecocardio, RX, y AS (según refiere el paciente)"*.

En fechas 13/07/21, 2/08/21 el seguimiento es presencial. En el informe de 2/08/21 consta: HOLTER NORMAL, ECOCARDIO: Discreto crecimiento de VI FEVI normal. Resto Normal. (doc. 6 actor, C.S Valdespartera del Servicio Aragonés de Salud; su contenido íntegro se tiene por reproducido).

El Jefe de Almacén, coordinador de producción del turno de mañana del centro de trabajo del actor tuvo conocimiento del diagnóstico del proceso de IT del actor, trabajador que prestaba sus servicios en Almacén.

**TERCERO.-** La empresa cursa la baja al trabajador en Seguridad Social con fecha de efectos del 30.06.2021. La causa de la baja comunicada a TGSS es: "BAJA FIN DE CONTRATO" (Doc. 7 empresa y doc. 4 actor, informe de vida laboral).

La empresa ingresa en la cuenta del actor, nómina de junio de 2021, el finiquito de la relación laboral por un importe de 2.118,19 euros netos.

En dicho importe se incluye el importe de 419,52 euros en concepto de indemnización por fin de contrato. (Doc. 1 actor).

**CUARTO.-** El día 27/03/2020 la empresa MERCADONA S.A contrató a 25 trabajadores, entre ellos al actor, mediante contrato eventual por circunstancias de la producción. (Doc. 4 demandada).

Entre los meses de agosto y septiembre la empresa demandada contrató a 54 trabajadores, entre ellos el actor, mediante contrato temporal de obra o servicio determinado. La causa de temporalidad indicada en estos contratos era "el atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso de automatización actualmente en ejecución". (Doc. 5 demandada)

En fecha 30/06/2021 la empresa procedió a dar de baja en Seguridad social a 7 trabajadores, entre ellos el actor, con puesto de trabajo en Almacén del Centro Logístico Mercadona, S.A sito en el Polígono Plaza en Zaragoza. (doc. 7 demandada)

**QUINTO.-** Al principio de la declaración del estado de alarma por la pandemia COVID-19 los pedidos de las tiendas a MERCADONA S.A se incrementaron, en Almacén solicitaron a Recursos Humanos personal para atender dicho incremento, para reorganización de ventas a tiendas, y hacer frente a ausencias de personal.

MERCADONA S.A está llevando a cabo un proceso de instalación y puesta en marcha de un sistema de automatización en su centro Logístico de Zaragoza, en concreto la puesta en marcha del nuevo almacén de perecederas. Proceso que, según afirma, se inició en Semana Santa de 2021, que es progresivo y que todavía no ha finalizado, sí ha finalizado la fase que la empresa denomina de "consolidación". La fase de consolidación de dicho proceso, según afirma la empresa finalizó en septiembre.

Mercadona S.A contrató personal, entre ellos al actor el 14-09-2021, mediante contratos de obra o servicio determinado cuyo objeto era "atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso actualmente en ejecución". Durante dicho proceso de automatización la empresa traslado un total de 12 trabajadores desde diferentes bloques logísticos de toda España (Abera, Ciempozuelos, Guadaliz y Vitoria principalmente) para apoyar el proceso de puestea en marcha del nuevo almacén de perecederas en Zaragoza; también se enviaron trabajadores de Zaragoza a los diferentes bloques anteriormente mencionados par ser formados en las nuevas tareas (doc. 6 demandada, cuyo contenido

Se tiene por reproducido el calendario de arranque -1003 Zaragoza Perecederas S.XXI, del Centro Logístico de Zaragoza (doc. 11)

**SEXTO.-** La empresa elabora un calendario laboral planificando la actividad de la empresa. Dicho calendario lo entregan a los trabajadores. Para acreditar su entrega el trabajador correspondiente les firma un recibí.

Consta aportado calendario laboral del año 2021 del trabajador Victorio. No consta recibí de entrega firmado por el Sr. Victorio. (doc.3 demandada).

**SÉPTIMO.** El actor no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

**OCTAVO -** Conciliación intentada sin efecto. La actora presentó papeleta de conciliación ante el SAMA el 14.07.2021. El acto se celebró el día 24 de julio de 2021 con el resultado de "sin avenencia".

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada Mercadona SA y por el Ministerio Fiscal.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El demandante prestaba servicios para la empresa demandada MERCADONA S con la categoría profesional de gerente A, desde el 27-3-2020 en virtud de un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción hasta el 13-9-2020. y desde el 14-9-2020 en virtud un contrato por obra o servicio determinado que fue extinguido con fecha 30-6-2021. Con fecha 4-2021 causó baja médica con el diagnóstico de infección coronavirus, encontrándose en situación de IT cuando se le comunicó la extinción de su contrato.

Interpuesta demanda solicitando la declaración de nulidad del despido por razón de discriminación por discapacidad, con reclamación de una indemnización adicional de 6.251 euros por daño moral o subsidiariamente la declaración de improcedencia del despido, fue estimada en parte por sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza, que declaró la improcedencia del despido desestimando la declaración de nulidad.

Interpuesto recurso de suplicación por el demandante, fue impugnado por la empresa demandada y por el Ministerio Fiscal.

**SEGUNDO.-** Por la parte recurrente, al amparo de lo dispuesto en el [art. 193, b\) de la LRJS LEXY 19110/2011](#)), solicita la revisión del hecho probado, en base al documento nº 6 del expediente de prueba de la parte demandante proponiendo la siguiente redacción:

*" En fecha 4/05/2021 el seguimiento es presencial. Acude a AP Enfermería para val taquicardia en proceso POSTCOVID. Se le realiza electrocardiograma. En esta visit Centro de Salud de Atención Primaria se recoge: TA dentro de normalidad. ECG dentro la normalidad. AP. INFORME ECG. ECG: Normal. Frecuencia cardíaca: 71; Latido: Rítm. Origen: Sinusal: Sokolow: 14; C.Voltaje; (...). En fecha 7/5/2021, su médico de aten primaria indica "CONTROL PROBABLE LONG COVID PERSISTENTE". Posteriormente su historia clínica, en fechas 11/5/2021, 13/5/2021, 17/5/2021 y 6/7/2021 se da cuenta padecimiento por el actor del llamado COVID PERSISTENTE o LONG COI permaneciendo en situación de baja médica en el momento del dictado de la sentencia".*

La jurisprudencia, entre otras muchas, SsTS de 20 y 22-3-2013, rs. 81 y 9/12, [19-12-2013, r. 3](#) ([LA LEY 235797/2013](#)) y 29-4-14, r. 58/13, respecto a la revisión en casación de los Hechos Probados, con doctrina aplicable al recurso de suplicación, tiene declarado que los Hechos pueden adicionarse, suprimirse o rectificarse si concurren las siguientes circunstancias: a) que concrete con precisión y claridad el hecho que haya sido negado u omitido en la resultancia fáctica recurrida; b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto concurrendo varias divergentes o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, completándola; d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, es decir, que la modificación haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues en otro caso, devendría inútil la variación; y e) que en modo alguno ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

La valoración de la prueba es cometido exclusivo del Juez o Tribunal que presidió el juicio, el deberá determinar qué hechos alegados por las partes, de interés para la resolución del pleito, quedaron o no acreditadas a fin de declararlas o no probadas y esta valoración la lleva a cabo el juzgador libremente, apreciando toda la prueba en su conjunto sin otras limitaciones que derivadas de la "sana crítica" ( arts. 316, 348, 376 y 382 de la LEC), esto es, sin llegar a conclusiones totalmente ilógicas ó absurdas. La libre facultad del juzgador para valorar la prueba con arreglo a la "sana crítica" únicamente se ve constreñida por las reglas legales de valoración establecidas para pruebas concretas ( [arts. 1218 \(LA LEY 1/1889\)](#) y [1225 del Código Civil \(LA 1/1889\)](#), 319.1 y 2, y 326.1 de la LEC, respecto de los documentos, según sean públicos, privados o administrativos).

En el presente supuesto ningún error se ha producido en la valoración de la prueba practicada pues el contenido del documento en que basa la revisión fáctica la parte recurrente ha sido tenida en cuenta y valorado por la sentencia recurrida, que además lo da por reproducido en el hecho probado segundo por lo que el motivo se desestima.

**TERCERO.-** Por la parte recurrente, al amparo del [art. 193.c\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2013\)](#) denuncia la infracción de normas sustantivas, en concreto del [art. 14 de la Constitución Española \(LA LEY 2500/1978\)](#) y del art. 55 del ET y de la jurisprudencia del TJUE, en sentencias de 11-12-2013 Asuntos C-335 (LA LEY 23506/2013) y 337/11 y de 1-12-2016 asunto C-917/2016. Alega que se trata de un despido en el que se produce discriminación por razón de discapacidad.

Por las partes impugnantes Ministerio Fiscal y empresa demandada se niega que la extinción de la relación laboral viniera determinada por el factor de discriminación de la incapacidad, al no tratarse de enfermedad de larga duración que entra dentro del concepto de discapacidad.

Esta Sala en sentencia, entre otras de 13-4-2021 R. 194/2021 (LA LEY 67180/2021) y en relación al concepto de discapacidad ha afirmado que:

*"La STS, Sala IV, de 20/3/2019 (rcud. 1784/17 (LA LEY 56870/2019)) resume la doctrina legal vigente sobre la enfermedad de larga duración como factor de discriminación:*

*"Las SSTS 194/2018 de 22 febrero (r. 160/16 (LA LEY 10147/2018)) y 306/2018 de 15 marzo (r. 2766/16 (LA LEY 22399/2018)) resumen la evolución jurisprudencial sobre alcance de la discriminación. Partiendo de la STJUE de 11 abril 2013, HK Danmark, C-335/11 (LA LEY 23506/2013) y 337-11 (Ring y Werge), en la primera de ellas se expone lo siguiente:*

*"El TJUE señala que la Decisión 2010/48 de la Unión Europea (UE) aprobó la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y que, de entonces, dicha Convención forma ahora parte integrante del ordenamiento jurídico de la UE. El art. 1 de la Convención dispone lo siguiente: "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".*

*Por consiguiente, la [Directiva 2000/78 \(LA LEY 10544/2000\)](#) debe interpretarse en la medida compatible posible de conformidad con dicha Convención. Ello supone que la enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, dicha limitación sea de larga duración. En concreto, el Tribunal de la Unión señala que el concepto de discapacidad "comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración".*

*Es ésta una precisión respecto de la delimitación conceptual que había examinado el Tribunal de Justicia en la STJUE de 11/7/2006, Chacón Navas, C-13/05 (LA LEY 3/2007), anterior a la sentencia de 11-12-2013 Asuntos C-335 (LA LEY 23506/2013) y 337-11 (Ring y Werge).*

*A partir de esta sentencia, el TJUE utilizará ya siempre el concepto de discapacidad que surge de la Convención. Así lo recuerda en las STJUE de 18 marzo 2014, Z, C-363/12 (LA LEY 18977/2014), FOA, C-354/13; de 1/12/2016, Daouidi, C-395/15; y 18/1/2017, Ruiz Conejero, C-270/16.*

*Precisamente respetando y asumiendo la doctrina del Asunto "Ring" -en referencia al Asunto Danmark-, esta Sala del Tribunal Supremo ha señalado ya en STS de 3/5/2016 (rcud. 3348/14) (LA LEY 56790/2016) que era necesario introducir una nueva pauta de definición del concepto de "discapacidad".*

El TS en sentencia de 15-9-2020 nº 764/2020 R. 3387/2017 afirma que:



" La STJUE Daouidi sostiene que el hecho de que el interesado se halle en situación de causa de un accidente trabajo, con arreglo al Derecho nacional, y que ésta sea de duración incierta, no significa que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera con arreglo a la definición de discapacidad mencionada por la [Directiva 2000/78 \(LA L 10544/2000\)](#), interpretada a la luz de la Convención de Naciones Unidas sobre personas con discapacidad. Razona el Tribunal de la Unión que, entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la discapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona. Añade la STJUE en cuestión que, para comprobar el carácter duradero, el juez o tribunal nacional debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales...

Al igual que así explicamos en nuestra precitada sentencia de 22/5/2020 Jurisprudencia citada a favor STS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 22/05/2020 (rec. 2684/2017 (LA L 53206/2020)) Despido. Discriminación por discapacidad: No se aprecia. Bajas por Incapacidad posterior declaración de IPT no acreditan discapacidad. Aplicación doctrina TJUE., también en este caso es plenamente acertado el razonamiento de la sentencia recurrida, que toma en consideración la propia STJUE Daouidi para significar que la situación de IT no puede ser suficiente para llevar a considerar al trabajador como afecto de una discapacidad como factor de protección frente a la discriminación.

Tras lo que seguidamente indicamos que "En la sentencia de contraste el Tribunal de la Unión recogía lo que ya había afirmado en la STJUE de 11 abril 2013, HK Danmark ("Riisgaard Werge"), C-335/11 Jurisprudencia citada CPTJUE, ECLI: EU:C:2013:222 , C-335/11 , 11-2013 y 337-11, en la que había perfilado el concepto de discapacidad como factor de protección frente a la discriminación. Por vez primera el TJUE señalaba que, tras la Decisión 2010/67/UE de la Unión Europea (UE) que aprobó la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, dicha Convención forma ahora parte integrante del ordenamiento jurídico de la UE.

El art. 1 de la Convención dispone lo siguiente: "las personas con discapacidad incluye aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Por consiguiente, la [Directiva 2000/78 \(LA LEY 10544/2000\)](#), que carece de una definición de discapacidad, debe interpretarse en la medida de lo posible de conformidad con dicha Convención. Era ésta

en la STJUE de 11 julio 2006, Chacón Navas, C-13/05 (LA LEY 3/2007) Jurisprudencia citada CPTJUE, ECLI: EU:C:2006:456, C-13/05, 11-07-2006, anterior a la incorporación de la Convención al ordenamiento jurídico de la UE.

*Ello supone que la enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración. En concreto el Tribunal de la Unión señala que el concepto de discapacidad "comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración".*

A partir de esta sentencia, el TJUE utilizará ya siempre el concepto de discapacidad que surge de la Convención. Así lo ha hecho en las STJUE de 18 marzo 2014, Z, C-363/12 Jurisprudencia citada CPTJUE, ECLI: EU:C:2014:159, C-363/12, 18-03-2014; 18 diciembre 2014, FOA, C-354/13, 18-12-2014; 1 diciembre 2016 Jurisprudencia citada CPTJUE, ECLI: EU:C:2014:2463, C-354/13, 18-12-2016; Daouidi, C-395/15; 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15 Sentencias relacionadas GTJUE, Sección 26/05/2016 Cuestión prejudicial. Despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal. Discriminación por razón de discapacidad. Concepto de discapacidad. Carácter duradero de la limitación; 18 enero 2018, Ruiz Conejero, C-270/16 Jurisprudencia citada CPTJUE, ECLI: EU:C:2018:17, C-270/16, 18-01-2018; y 11 septiembre 2019, DW, C-397/18 Jurisprudencia citada CPTJUE, ECLI: EU:C:2019:703, C-397/18, 11-09-2019.

**3.- Y como a continuación recordamos en nuestro anterior precedente: "Esta Sala IV del Tribunal Supremo asumió la doctrina de la STJUE "Ring" en la STS/4ª de 3 mayo 2016 (rcud. 3348/2016 (LA LEY 56790/2016) Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 03-05-2016 (rcud. 3348/2014 (LA LEY 56790/2016))) y ha acudido a la que se desarrolla en la STJUE Daouidi en varias ocasiones posteriores ( STS/4ª de 22 febrero 2018 -rcud. 160/2016 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 22-02-2018 (rec. 160/2016 (LA LEY 10147/2018))- 15 marzo 2018 -rcud. 2766/2016 (LA LEY 22399/2018) Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 15 marzo 2018 (rec. 2766/2016 (LA LEY 22399/2018))- y 29 marzo 2019 -rcud. 1784/2017 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 20/03/2019 (rec. 1784/2017 (LA LEY 56870/2019))) Despido objetivo. Enfermedad de larga duración como factor de discriminación-"**

En el presente supuesto, atendiendo al inmodificado relato fáctico de la sentencia, *no puede estimarse que exista una equiparación de la enfermedad, "infección por Covid -19", con discapacidad, entendiendo por ella una enfermedad de larga duración a la que se refieren la jurisprudencia comunitaria, y ello porque el diagnóstico conocido por la empresa es de "infección por Covid -19" sin que pueda presumirse en modo alguno que el mismo suponga por sí*

*complicaciones derivadas del mismo, no es una enfermedad de larga duración; que a la fecha de la extinción del contrato, habían transcurrido 2 meses y 22 días; que en la historia clínica, a conocimiento no accede la empresa se hace constar "control probable long covid persistiendo las pruebas médicas realizadas un resultado dentro de la normalidad, sin que haya existido ingreso hospitalario que determine la existencia de una enfermedad grave, y por tanto presumible prolongada duración". Además la extinción del contrato se produjo el mismo día y a la vez que la extinción de otros 7 contratos de trabajo con idéntica modalidad contractual por la misma causa de temporalidad, de lo que cabe concluir que el despido del actor no es discriminatorio por razón de discapacidad, lo que conduce a la desestimación del recurso y a la confirmación de la sentencia.*

En atención a lo expuesto

## **FALLAMOS**

DESESTIMAR el recurso de suplicación nº 981/2021, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza con fecha 13 de octubre de 2021, autos 654/2021, confirmamos. Sin costas

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, en el momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad oca de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en una cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el caso de "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de este documento a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que en los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas

perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en este documento no podrán cedidos ni comunicados a terceros. Se le apercibe en este acto que podría incurrir responsabilidad penal, civil o administrativa.