



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO

Autor: Ana de Elejabeitia Cortezo

5º E-3 A

Derecho laboral

Tutor: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Junio de 2024

INTRODUCCIÓN.....	6
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA.....	6
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	7
CAPÍTULO I. MODOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO.....	10
1. POSIBLES CALIFICACIONES DE UN DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS.....	11
1.1. Despido procedente	12
1.2. Despido improcedente	13
1.3. Despido nulo.....	14
CAPÍTULO II. EL DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO ANTES DE LA LEY 15/2022.....	19
1. CAUSAS TRADICIONALES DE DISCRIMINACIÓN.....	19
CAPÍTULO III. INFLUENCIA DE LA DOCTRINA COMUNITARIA.....	26
1. ASUNTO CHACÓN NAVAS	26
2. ASUNTOS ACUMULADOS C-335/11 y C-337/11, CASO RING.....	27
3. ASUNTO DAOUIDI.....	28
CAPÍTULO IV. LA LEY 15/2022, PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	30
1. PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS	30
1.1. Tipos de discriminación.....	30
1.2. Distinción entre enfermedad y discapacidad	31

1.3. Enfermedad como causa autónoma de nulidad	32
1.4. Inversión de la carga de la prueba	35
1.5. Valoración de los indicios de discriminación.....	37
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	39
ANEXOS.....	43

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCOO	Comisiones Obreras
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
IPT	Incapacidad Permanente Total
IT	Incapacidad Temporal
LECiv	Ley de Enjuiciamiento Civil
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Rec.	Recurso
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA

El presente trabajo se concentra en el análisis del despido del trabajador en situación de incapacidad temporal por enfermedad (en adelante, IT). La incapacidad temporal es una causa de suspensión del contrato de trabajo la situación en la que se encuentra el trabajador que está impedido temporalmente para prestar servicio como consecuencia de una enfermedad o accidente, por contingencias comunes o profesionales, percibiendo durante la misma una prestación (subsidio) de la Seguridad Social¹ o incluso una mejora voluntaria por parte de su empleador reconocida, normalmente, en el convenio colectivo aplicable.

El 14 de julio de 2022, entró en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación (en adelante, Ley 15/2022). Esta ley supone un cambio significativo en el ámbito de las relaciones laborales, pues amplía las causas de discriminación expresamente prohibidas haciendo referencia, entre otras, “a la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos”.² Sobre esta causa de discriminación, la propia norma en su art. 2.3 establece algunas precisiones “la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”.

¹ LGSS art. 169.1 Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

² Ley 15/2022 art. 2.1 “Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El ámbito objetivo de aplicación de esta Ley es muy amplio y se aplica al ámbito laboral,³ teniendo especial relevancia en lo que respecta a la protección de los trabajadores en situación de IT frente al despido que es mencionado expresamente.

La prohibición de discriminación, con carácter general, está amparada por el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante CE), que establece algunas causas de discriminación, pero también una cláusula abierta que permite la incorporación de otras diferentes. Sin dicha cláusula abierta, esta prohibición de discriminación se reitera en el Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET), cuyo artículo 4.2 c)⁴ garantiza el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por numerosas causas, como la discapacidad, siempre que estén aptos para trabajar. Ninguna de estas dos normas, ni la CE o el ET, recogen expresamente a la enfermedad como causa de discriminación.

Antes de la entrada en vigor de la ley, tradicionalmente, como se mostrará en la primera parte del presente trabajo, solo se consideraba discriminatorio el despido del trabajador en IT aquejado de una enfermedad discapacitante o estigmatizante. Este trabajo muestra el impacto de la de la aprobación de la Ley 15/2022 que prohíbe la discriminación frente a cualquier enfermedad.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El fin principal del presente trabajo es realizar un análisis del impacto de la Ley 15/2022 en los despidos de trabajadores en situación de IT, valorándose si existe una mayor protección tras la promulgación de la ley.

³ Ley 15/2022 art. 3. “Esta Ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.”

⁴ “A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.”

Este trabajo se centra especialmente en el despido de trabajadores en situación de IT por enfermedad pues esta situación suspensiva implica un reconocimiento expreso de la concurrencia de la causa de discriminación prohibida. Motivo por el que habrá de valorarse cuál es la repercusión de su concurrencia en el marco del proceso de despido y su relación con la decisión extintiva adoptada por el empresario.

El TFG mostrará como la enfermedad puede incidir en la calificación judicial de un despido disciplinario (procedente, improcedente o nulo) antes y después de la entrada en vigor de la Ley 15/2022.

En ese sentido, se pretende seguir la siguiente estructura:

- En primer lugar, el Capítulo I sentará las bases teóricas y conceptuales sobre los modos de extinción de la relación contractual entre empresario y trabajador, para poder conocer en qué consisten las calificaciones jurídicas y sus consecuencias.
- En el Capítulo II ofrecerá un análisis de la situación antes de la Ley 15/2022, exponiendo cuáles han sido los motivos de discriminación tradicionalmente reconocidos por nuestros Tribunales.
- En el Capítulo III se expondrá la influencia de la doctrina comunitaria en la interpretación de los Tribunales españoles, analizando las cuestiones prejudiciales planteadas por los mismos durante estos últimos años.
- Por su parte, en el capítulo IV se lleva a cabo un análisis de la Ley 15/2022, donde se estudiarán las principales novedades y cambios que se han introducido y su aplicación por los Tribunales españoles.
- Por último, en las Conclusiones (capítulo V) se expondrá una reflexión final recapitulando todo lo analizado durante el trabajo y se proporcionará una opinión global sobre el impacto de la Ley 15/2022 en el tema de estudio.

Con el propósito de alcanzar tales objetivos, la metodología aplicada conllevará un análisis cualitativo centrado en la revisión de textos legales, opiniones doctrinales e interpretaciones jurisprudenciales.

A través del método deductivo, se partirá de la normativa y se procederá a analizar su aplicación práctica y sus efectos en casos específicos de despido del trabajador en IT. También se evaluarán las fuentes para entender los cambios legislativos y cómo han reaccionado los tribunales y la sociedad.

CAPÍTULO I. MODOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

El concepto general de despido comprende los distintos modos de extinción de la relación laboral (Viqueira Pérez, 2020), o lo que es lo mismo, la extinción de la relación obligacional entre empleado y empleador (Monereo Pérez et al., 2020).

Como establece el art. 49 del ET, el contrato de trabajo puede extinguirse por múltiples causas, y tanto por voluntad del empleado como del empresario. En el primer caso se trata de una facultad de desistimiento o dimisión de que disponen los trabajadores. Entre tales situaciones destaca entre ellas la figura conocida como “dimisión voluntaria” que puede ser tutelada por los tribunales que al extinguir a petición del trabajador el contrato por causa justa, frente a los incumplimientos del empresario, reconocen al trabajador la indemnización del despido improcedente (ET art. 50). En el segundo caso, el empresario siempre debe alegar una causa justificativa de la decisión extintiva (extinción “causal” del contrato), debido a la protección del empleo que fomenta esta rama del Derecho (Monereo et al., 2020) y a los imperativos del Derecho internacional Convenio nº 138 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT).

Se entiende por despido cualquier extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario (ET art. 49.1 k).

El despido, en función del motivo que lo justifica⁵:

Puede ser por causas objetivas, ajenas a la voluntad o comportamiento del trabajador (Monereo et al., 2020), como sucede con las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) definidas en el ET art. 51. En función del número de trabajadores afectados será un despido objetivo o colectivo (art. 51 y 52 ET). Este despido se fundamenta en una causa sobrevenida de carácter empresarial, derivada del funcionamiento de la empresa. Se trata de una medida de flexibilidad laboral enfocada en ajustar o acomodar el volumen de trabajadores de una empresa con el funcionamiento rentable de la misma (Monereo et al., 2020). No obstante, lo destacable en este sentido es

⁵ UGINA MERCADER, J. R., Lecciones de Derecho del Trabajo (15 ed.) *op. cit.*, p. 189

que se tratan de circunstancias no inherentes y completamente ajenas al trabajador (Directiva 98/59/CE).

Este TFG se centra en el denominado despido disciplinario asociado a incumplimientos graves y culpables del trabajador despedido (art. 54 ET). El despido por causas objetivas, diversas a las ETOP, se diferencia del despido disciplinario porque, aunque se tratan de causas inherentes al propio trabajador (salvo algún caso aislado), no se tratan de actuaciones de incumplimiento voluntario (Monereo et al., 2020). Entre las causas de despido objetivo estuvo en vigor, hasta la entrada en vigor de la Ley 1/2020, de 15 de julio, se permitía el despido del trabajador por asistencias justificadas al trabajo, lo que se conocía como absentismo laboral (ET art. 52.2.d) que podía afectar a un trabajador enfermo en IT (ausencia justificada).

En este trabajo nos centramos en el despido disciplinario que afecta a un trabajador enfermo en IT, esto es, con el contrato suspendido. Se trata de una simplificación, que nos garantiza una situación de enfermedad reconocida por un facultativo del servicio público de salud o de una Mutua, según la contingencia. No hay que olvidar que existen enfermedades crónicas que no impiden el trabajo y que pueden ser desconocidas por el empresario.

1. POSIBLES CALIFICACIONES DE UN DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS

El despido entendido como acción que implica la extinción de la relación jurídica entre empleado y empleador inicialmente no es calificado ni adjetivado de ninguna forma, sino que se trata de una mera acción o situación que se produce en el marco de las relaciones jurídicas y sociales entre las personas.

Para que un despido disciplinario, o cualquier otro, pueda ser calificado jurídicamente por un órgano jurisdiccional, primero debe ser impugnado por el afectado que puede no estar de acuerdo con algún aspecto del despido llevado a cabo por el empresario, ya sea con la causa alegada, con la indemnización percibida, con el procedimiento seguido, o bien sea por vislumbrar indicios de discriminación (Alegre Nuño, 2007). En cualquier caso, este proceso de impugnación del despido disciplinario se recoge de forma detallada en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS arts. 103 a 113).

En esta tesitura, la regulación opta por promover en primer lugar un acuerdo extrajudicial, es decir, la Ley exige como requisito previo a la apertura y tramitación de un proceso judicial un intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente (Art. 63 LRJS). El despido disciplinario es el procedimiento a seguir (Sección 1ª del Capítulo II LRJS), aunque se alegue vulneración de derechos fundamentales como es el de no discriminación (LRJS art. 184) existe obligación de realizar la conciliación administrativa previa pese a lo previsto en la LRJS art. 64 que exceptúa de la misma los procesos que versen, entre otros aspectos, de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. No obstante, esto no evita que se apliquen todas las garantías de ese procedimiento como son citación del Ministerio Fiscal (Art. 82 LRJS) o la propia inversión de la carga de la prueba si el trabajador acredita indicios de discriminación (Art. 96 LRJS).

Si la conciliación administrativa fracasa y no llegan a un acuerdo las partes, se presenta demanda y hay la posibilidad de tener una conciliación ante el órgano jurisdiccional, primero ante el Letrado de la Administración de Justicia y luego ante el juez (Arts. 83 y 84 LRJS). Fracasado este segundo intento de conciliación, se celebra el juicio con inversión del orden de las intervenciones y la inversión de la carga de la prueba (Art. 85 LRJS).

Concluido el juicio el despido puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo. Aunque el demandante puede solicitar lo que estime conveniente, el contenido de la demanda no vincula al juez a la hora de dictaminar la calificación del despido (Blasco Pellicer, 2013). A juicio de la autora, lo realmente importante y trascendental para ambas partes es demostrar la legalidad de la causa de despido. Esto es lo que realmente se pretende discernir en las reclamaciones judiciales cuando un trabajador impugna el despido por no estar de acuerdo con la causa de despido alegada por el empresario, y que repercute directamente en la calificación judicial de procedencia, improcedencia o nulidad del despido. Esta calificación que se dé al despido influye directamente en las consecuencias jurídicas que deberán afrontar una parte con respecto a la otra.

1.1. Despido procedente

El despido es procedente cuando se acredita el motivo o el incumplimiento alegado por el empresario en su carta de despido y formalmente es intachable "...El despido se

considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación...” (Art. 55.4 ET).

En el caso del despido de un trabajador en situación de IT, se debe acreditar por parte del empresario que se han producido incumplimientos graves y culpables imputables al trabajador (Art. 54 ET) y debe demostrar que las causas de estos incumplimientos no fue su enfermedad. Pueden darse situaciones en las que, aun estando el trabajador en situación de incapacidad temporal el despido esté justificado con las razones permitidas y tasadas por la Ley, como veremos más adelante.

Estas situaciones que hacen procedente al despido son cualquiera de los incumplimientos contractuales graves y culpables del trabajador previstos en el art. 54 ET, como la transgresión de la buena fe contractual.

Para que el despido pueda ser calificado como procedente deben, por parte del empresario, de justificarse los motivos alegados y, además, deben de seguirse unos requisitos formales regulados en el art. 55 ET. Básicamente se trata de la comunicación escrita, es decir, la carta de despido en la que se justifiquen y argumenten los motivos del despido, los incumplimientos que ha cometido el trabajador y que justifican la extinción de la relación contractual.

La consecuencia jurídica de la calificación judicial de despido procedente lo que hace es convalidar la extinción del contrato y el trabajador no tiene derecho ni a indemnización ni a salario de tramitación (art. 55.4. ET y 109 LRJS).

1.2. Despido improcedente

Para que un despido sea calificado como improcedente hay que tener en cuenta cuestiones de forma y/o de fondo.

Sobre las cuestiones de fondo están: la falta de acreditación del incumplimiento alegado en la carta de despido o que el incumplimiento del trabajador carece de la culpabilidad o gravedad suficiente para justificar la procedencia del despido (Art. 55.1 y 55.4 ET). Como causas de formas está la falta de comunicación escrita del despido, la insuficiencia de la descripción de los hechos cuya responsabilidad se imputa al trabajador y la ausencia de la fecha de efecto del despido (Art. 55.1 y 55.4 ET).

Cuando un despido se califica como improcedente, con carácter general⁶, el empresario tiene dos opciones: a) readmite al trabajador en su puesto de trabajo y abona los salarios de tramitación; b) o bien procede a indemnizar al trabajador a razón de treinta y tres días por años trabajado con el límite de 24 mensualidades (Art. 56 ET).

En el caso de que se opte por la indemnización (b)) se entiende extinguida la relación laboral desde la fecha del cese efectivo en el trabajo (Art. 56.1 ET). Ahora bien, si se opta por la readmisión del trabajador (a)), en este caso el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación. Con los salarios de tramitación se hace referencia al salario dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se dicta la sentencia declarando la improcedencia o hasta que se encuentra un nuevo empleo (Art. 56.2 ET).

Para elegir entre una de las opciones mencionadas, el empresario dispone de un plazo de 5 días desde la notificación de la Sentencia y si no toma ninguna decisión, se entiende que opta por la readmisión (Art. 56.1 y 56.3 ET), poniendo de manifiesto la protección jurídica que pretende el derecho laboral con respecto a los trabajadores.

No obstante, cuando el despido es declarado improcedente debido a que los hechos no son suficientemente graves, pero constituyen una falta menor, el juez puede permitir que se imponga una sanción proporcional. Esta sanción más leve debe ser aplicada si no ha prescrito antes del despido y debe ser ejecutada por el empresario dentro de los diez días siguientes a la resolución definitiva de la sentencia. El trabajador debe ser readmitido antes de imponer esta sanción, y dicha decisión del empresario puede ser revisada si el trabajador lo solicita dentro de los veinte días posteriores a la notificación, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 238 para la ejecución de la sentencia de despido (Art. 108 LRJS).

1.3. Despido nulo

La nulidad del despido viene determinada cuando “...*la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos*

⁶ Si el trabajador despedido fuera un representante de los trabajadores o delegado sindical, la elección le corresponde al mismo. Si no toma una elección se entenderá que opta por la readmisión, y tanto en un caso como en otro (indemnización o readmisión) tiene derecho a los salarios de tramitación (Art. 56.4 ET).

fundamentales y libertades públicas del trabajador...” (Art. 53.4 ET). Entre ellas podría estar la prohibición de discriminación (CE art. 14 o Ley 15/2022). Hasta la entrada en vigor de la Ley 15/2022, y como veremos más adelante, la enfermedad no era considerada, por regla general, como causa de discriminación, a no ser que fuera estigmatizante (STC 62/2008, de 26 de mayo; STSJ de Islas Canarias (Las Palmas), de 23 de diciembre de 2021, rec. 1315/2021) o, más recientemente, se pudiera equiparar la enfermedad a discapacidad (STSJ de Cantabria núm. 45/2019, de 18 de enero), aunque para ello tenía que cumplir algunos requisitos como la larga duración (STJUE, Sala Segunda, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, caso Ring).

No obstante, existen otras causas también tasadas expresamente por la Ley, concretamente por el art. 53 ET:

- Durante la suspensión del contrato por motivos familiares o de salud: Los trabajadores están protegidos contra el despido durante los periodos en que su contrato de trabajo está suspendido por motivos relacionados con el nacimiento o la adopción de un hijo, la guarda con fines de adopción, el acogimiento, riesgos durante el embarazo o la lactancia, y el disfrute del permiso parental. También están protegidos en caso de enfermedades relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia. Además, si se les comunica un despido que finalizaría dentro de estos periodos debido al plazo de preaviso, dicho despido será nulo (Art. 55.5.a) ET).
- Protección para trabajadoras embarazadas y otros casos especiales: Esta protección se extiende a las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión del contrato por los motivos mencionados anteriormente. Además, cubre a los trabajadores que han solicitado o están disfrutando de permisos específicos, como los relacionados con la lactancia o la reducción de jornada, así como aquellos que han pedido o están utilizando adaptaciones de jornada o excedencias para el cuidado de familiares. También se protege a las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando ejercen su derecho a la tutela judicial efectiva o los derechos reconocidos para su protección y asistencia integral (Art. 55.5.b) ET).
- Protección después de la reincorporación al trabajo: Después de que un trabajador se reincorpore al trabajo tras un periodo de suspensión del contrato por

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, no puede ser despedido de manera nula si no han pasado más de doce meses desde su reincorporación. Esta protección busca garantizar que los trabajadores no sean penalizados tras volver de estos periodos de suspensión por motivos familiares (Art. 55.5.c) ET).

Estas causas, directamente relacionadas con la conciliación de la vida laboral o familiar de las personas trabajadoras o con la propia condición de ser mujer tratan de impedir la discriminación por razón de sexo, son lo que se conocen como causas de nulidad objetiva, por aparecer reguladas expresamente dentro la Ley. No obstante, a mi juicio, bien podrían encuadrarse dentro del amparo proporcionado por el artículo 14 CE, aunque su reconocimiento obliga a la Jurisdicción Social a calificar el despido en estos supuesto como nulo, sin posibilidad de ser calificado como improcedente (Gómez Rivera, 2023).

En el tema que nos ocupa, conviene recordar que la protección de un trabajador que se encuentre en situación de IT no es una situación nueva, sino que ya se encontraba protegida antes del año 1994, año en que se reformó la legislación⁷ y desapareció esta causa de nulidad para el “trabajador que tuviera suspendido su contrato de trabajo” (Aguilera Izquierdo, 2023; Salas, 2018).

En cualquier caso, la nulidad del despido implica *“la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”* (Art. 55 ET), lo que se conoce como “salarios de tramitación” (art. 55.7 ET), salarios dejados de percibir desde que se produce el despido hasta que se notifica la sentencia declarando la nulidad y se produce la reincorporación. Además, si la nulidad viene derivada de la vulneración de un derecho fundamental (como el derecho a la igualdad y no discriminación) el trabajador podrá solicitar una indemnización por daños y perjuicios, que siempre incluirá los daños morales intrínsecos a la vulneración de cualquier derecho fundamental, tal y como afirma el catedrático Ángel Arias Domínguez en su análisis sobre la materia.⁸

⁷ Esta reforma se introdujo con la Ley 11/1994, que cambió la redacción de, entre otros, el artículo 55 del ET.

⁸ ARIAS DOMÍNGUEZ, A. *La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos*. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 2023. Agencia

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), en su artículo 183.2, otorga al juez la facultad de determinar la cuantía de la indemnización por daños morales cuando no es posible calcularla con precisión, pretendiendo asegurar una reparación adecuada para la víctima y contribuyendo a prevenir futuras violaciones.

No obstante, la estimación de la cantidad detallada del daño moral es difícil, por lo que la exigencia de la misma debe de ser más flexible de lo normal (García Romero, 2022). Esta flexibilidad se encuentra apoyada por la normativa y la jurisprudencia española, que reconocen que la reparación de daños morales no siempre puede ser cuantificada de manera exacta. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de mayo de 2022 (Rec. 3511/2020) subraya la necesidad de una valoración prudente y equitativa de los daños morales, adaptándose a las circunstancias específicas de cada caso.

En cuanto a la cuantificación mínima de estas indemnizaciones, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) adquiere relevancia. Según la doctrina, la indemnización no puede ser inferior al mínimo establecido para la sanción aplicable (Lousada Arochena, 2023). Esto implica que, en casos de violaciones de derechos fundamentales, la indemnización por daño moral debe, al menos, igualar la sanción mínima para infracciones muy graves, tal como lo indica el artículo 40.1.c) de la LISOS, ya que el despido calificado como nulo por ser discriminatorio aparece catalogado en el art. 8 LISOS como infracción muy grave. Por ejemplo, el Tribunal Supremo, en la Sentencia núm. 397/2023, de 6 de junio, reafirmó que la compensación por daño moral no puede ser inferior a los 6.251 euros (como reclamaba la empresa), que es el mínimo estipulado por la LISOS para infracciones muy graves.

Este enfoque garantiza que las indemnizaciones cumplan con un doble propósito: compensar adecuadamente a la víctima y disuadir a los empleadores de conductas similares en el futuro. La jurisprudencia ha reiterado que la cuantía de estas indemnizaciones no debe ser reducida por debajo de estos mínimos, como se observa en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 1 de octubre de 2019, donde se rechazó la posibilidad de disminuir la indemnización por debajo de los baremos

Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2023-283&tipo=L&modo=2

establecidos por la LISOS, reafirmando así la protección robusta de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En otra decisión, la STS 214/2022 de 9 de marzo, el Tribunal Supremo también aplicó el baremo de la LISOS para cuantificar una indemnización por daño moral. En este caso, el trabajador había estado empleado por dos años y percibía un salario bruto anual de 23.618,28 euros. El Tribunal consideró excesiva una reclamación de 25.000 euros y fijó la indemnización en el mínimo de la LISOS, es decir, 6.251 euros, por ser una suma más proporcionada y adecuada para resarcir el daño moral.

En contraste, la STS 356/2022 de 20 de abril evaluó un caso en el que el trabajador tenía una relación laboral de alrededor de 18 años y estaba en una situación de incapacidad temporal relacionada con la violación de su derecho fundamental. En este caso, la Sala estimó una indemnización de 60.000 euros, equivalente a aproximadamente dos años de salario del trabajador, situándose en la franja media de las sanciones de la LISOS. Esta cantidad se consideró más adecuada para resarcir el perjuicio moral y también para actuar como una medida disuasoria contra futuras violaciones de derechos fundamentales.

La divergencia en las cuantías indemnizatorias entre estos casos (6.251 euros en los dos primeros frente a 60.000 euros en el tercero) se explica, además de por las diferencias en la antigüedad y el salario del trabajador, por el contexto específico de cada caso. En los dos primeros, la demanda no detallaba los parámetros de cuantificación de la indemnización, centrandose el *thema decidendi* en si existía derecho a la indemnización pese a la falta de concreción. Por otro lado, en el tercer caso, el *thema decidendi* era sobre la acumulación de acciones, y la demanda incluía argumentos específicos sobre la cuantificación de la indemnización, lo que facilitó una valoración más precisa por parte del tribunal (Lousada Arochena, 2023).

CAPÍTULO II. EL DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO ANTES DE LA LEY 15/2022

1. CAUSAS TRADICIONALES DE DISCRIMINACIÓN

La calificación de nulidad del despido de un trabajador que se encuentre en situación de IT no es una situación nueva, sino que ya ocurría antes del año 1994, existía una causa de nulidad objetiva para el “trabajador que tuviera suspendido su contrato de trabajo” (Aguilera Izquierdo, 2023; Salas, 2018).

Eliminada esta causa objetiva de nulidad, los trabajadores en IT intentaron defender la nulidad de su despido al considerarlo discriminatorio. Argumentaban que la enfermedad podía ser una causa de discriminación contenida en la cláusula abierta del artículo 14 de la CE recogida en su último inciso “...o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...” (Asquerino Lamparero, 2022). La enfermedad no estaba tampoco incluida como causa de discriminación en la Directiva 2000/78 que carecía de tal cláusula abierta y que entre su lista cerrada de causas discriminatorias sí reconocía la discapacidad.

Son numerosas las sentencias dentro de la doctrina española que defendían la nulidad del despido de los trabajadores que se encontraban en situación de IT (SJS 472/2016, de 23 de diciembre; STSJ de Galicia, rec. 359/2018, de 28 de marzo; o la STSJ de Cantabria, núm. 45/2019, de 18 de enero), aunque corregidas luego por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS núm. 306/2018, de 15 de marzo). Ya desde un principio, el Tribunal Supremo nos dejaba claro que la enfermedad no podía constituir una causa de discriminación, argumentando que se trata de una “*contingencia inherente a la condición humana y no específica de un grupo o colectivo de personas o de trabajadores*” (STS de 29 de enero de 2001, rec. 1566/2000). Por lo que el despido de un trabajador enfermo no era considerado por el TS como discriminatorio estrictamente hablando, por no encontrar un elemento de segregación.

En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, aclarando que no puede incluirse en la cláusula abierta de prohibición de discriminación del artículo 14 CE cualquier criterio de diferenciación o cualquier móvil que haya causado un perjuicio (STC 62/2008).

Como se verá en los siguientes apartados, se puede concluir que la calificación de nulidad del despido de un trabajador en situación de IT, por discriminación, sólo correspondía cuando se equiparaba la enfermedad a la discapacidad o cuando la enfermedad era considerada estigmatizante.

a. Equiparación de la enfermedad con la discapacidad

Como ya se ha señalado, la discapacidad sí es causa de discriminación en la Directiva 2000/78 y se incorpora a la cláusula abierta del artículo 14 de la CE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpretando dicha directiva razonó que ciertas enfermedades podían ser equiparables al concepto de discapacidad, aunque no fueran exactamente lo mismo, lo que supondría que los despidos fundamentados en las mismas fueran discriminatorios.

Sobre esta cuestión algunas de las Sentencias más destacables y que analizaremos en el siguiente epígrafe son las siguientes:

- SSTJUE 11 junio 2006 (C 13/05, asunto Chacón Navas);
- 13 abril 2013 (asuntos acumulados C 335/11 y 337/11, Ring);
- 1 diciembre 2016 (C 345/15, asunto Daouidi); y
- 18 enero 2018 (C-270/16, asunto Ruiz Conejero)

Nuestros órganos jurisdiccionales nacionales, especialmente los Juzgados de lo Social, han ido adoptando esta doctrina comunitaria y aplicando la nulidad en las Sentencias que han ido dictando. Aunque los altos estamentos judiciales (TS y TC) se hayan mostrado reacios a incorporar esta corriente (Moreno Domínguez, 2023).

Así encontramos, por ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Social (en adelante, SJS) nº 33 de Barcelona, de 23 de diciembre de 2016, (núm. 472/2016) que equipara la enfermedad a la discapacidad en caso de que la situación de IT suponga una limitación duradera para el trabajador, lo cual convierte al despido como discriminatorio:

“...La situación analizada, al concurrir ambos "indicios" indicados por la sentencia comunitaria, -la evidencia, ya en la fecha del despido de no recuperación a corto plazo, confirmada por la significativa prolongación de la incapacidad temporal hasta un total de casi "10 meses (desde el accidente hasta el alta médica)- debe ser considerada indiscutiblemente una "limitación duradera" y por consiguiente, una situación de

"discapacidad" a efectos de la Directiva 2000/78..." (SJS nº 33 de Barcelona, de 23 de diciembre de 2016).

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, STSJ) de Galicia, de 28 de marzo de 2018 (Rec. 359/2018), declarando la nulidad del despido de una trabajadora que no pasó el reconocimiento médico de la empresa tras un período de tiempo en el que se encontraba en situación de IT.

Este Tribunal adopta el criterio de equiparación de enfermedad con discapacidad del juez *a quo* por encontrarse en un *"proceso de larga duración (un año)"* (STSJ de Galicia, de 28 de marzo de 2018, rec. 359/2018). En este caso la empresa argumenta como causa de despido la ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora que, aunque podría ser una justa causa en virtud del artículo 52.a) del ET, no es considerada como tal, al establecer el Tribunal en esta Sentencia la obligación que tenía la empresa de haber tomado acción y haber realizado las adaptaciones y modificaciones necesarias para su reincorporación al puesto de trabajo, esto último es lo que, según el Tribunal justifica el despido como discriminatorio y, por tanto, nulo.

En estos casos podría pensarse que la calificación del reconocimiento médico al que se somete la trabajadora cuando vuelve a reincorporarse tras un período de baja por IT es suficiente como para determinar la aptitud o no de la misma a las funciones del puesto de trabajo, sin embargo, este Tribunal, al equiparar la enfermedad como "discapacidad" hace que entre en juego la Directiva 2000/78, cuyo objeto es conseguir la igualdad de trato mediante la lucha *"(...) contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, (...) en el ámbito del empleo y la ocupación..."* (Artículo 1 Directiva 2000/78).

Esta norma comunitaria obliga a los empresarios a tomar medidas y realizar ajustes razonables para permitir la inserción laboral de personas con discapacidades *"...salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario..."*⁹ Con lo cual, de la Sentencia se desprende que el despido por ineptitud sobrevenida como causa objetiva de despido es una medida subsidiaria que podría haber tomado el empresario en caso de no

⁹ *La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.*" (Artículo 5, Directiva 2000/78)

haber sido posible la realización de ajustes razonables (readaptar el puesto de trabajo) para la incorporación de la persona trabajadora en la empresa (Areta Martínez, 2020).

“...El despido de un trabajador por razón de su discapacidad es cuestión distinta al despido por razón de enfermedad, por lo que conviene distinguir bien ambos conceptos -enfermedad y discapacidad-, pues el marco jurídico protector es distinto...” Como bien se sostiene en la STSJ de Cantabria núm. 45/2019, de 18 de enero, en la que se delimita y diferencia entre los conceptos de discapacidad y de enfermedad.

La mayor parte de la doctrina judicial española ha considerado el despido de una persona en situación de IT discapacitante como nulo, argumentando que el despido en esta situación constituye una causa de discriminación al equiparar la situación con la discapacidad cuando se considera que la suspensión del contrato de trabajo tiene una larga duración. En este caso, la enfermedad como tal no supone un motivo de discriminación recogido en la Directiva 2000/78, pero ello no impide que la enfermedad pueda comportar una discapacidad a largo plazo, situación que sí se encuentra protegida por la Directiva europea (STSJ de Cantabria, núm. 45/2019, de 18 de enero).

Sin embargo, la jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo establece como regla general la improcedencia del despido de un trabajador en IT común, a menos que se cumpla el requisito de *“que la enfermedad que comporte una discapacidad a largo plazo”* (STS 306/2018, de 15 de marzo), en cuyo caso pasaría a considerarse como causa de discriminación y se encuentre la situación amparada por la Directiva 2000/78.

b. Consideración de la enfermedad como estigmatizante

La enfermedad como factor de discriminación ha sido defendida por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en la Sentencia 62/2008, de 26 de mayo, al encuadrar *“en determinadas circunstancias”* a la enfermedad como *“factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 CE, encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo”*, más concretamente, en el sentido que nos ocupa, sobre el despido de un trabajador en situación de IT o por enfermedad, el despido será considerado como estigmatizante *“cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, (...)”*.

Con esta base argumental se encuentra doctrina jurisprudencial que ha calificado el despido como nulo cuando la causa de la decisión extintiva ha estado relacionada con la enfermedad padecida por el trabajador despedido, como es el caso de la SJS nº 3 de Castelló de la Plana, de 7 de junio de 2005 (núm. 269/2005) en la que se despide a un trabajador por ser portador del VIH¹⁰ o la SJS nº 2 de Guadalajara, de 17 de enero de 2018 (núm. 15/2028) en la que se despide a un trabajador con tuberculosis. Ambas Sentencias han servido de argumentación cuando, recientemente, han sucedido situaciones similares por los contagios derivados de la pandemia de COVID-19, como es el caso de la SJS nº 1 de Mataró, de 1 de febrero de 2021 (núm. 39/2021) o la STSJ de Islas Canarias (Las Palmas), de 23 de diciembre de 2021 (Rec. 1315/2021).

c. Vulneración de la integridad física y moral del trabajador

Por último, en algún caso muy concreto se ha llegado a considerar el despido de una persona en situación de IT como nulo debido a las presiones por parte del empresario para que el trabajador volviera a su puesto de trabajo después de una situación de IT, no permitiendo una correcta recuperación de su estado de salud, y vulnerando con ello el derecho fundamental a la integridad física y moral previsto en el art. 15 CE.

Este es el caso de la STS, de 31 enero de 2011 (Rec. 1532/2010), en la que el Tribunal argumenta que “...la amenaza del despido pone en juego no sólo la tacha de discriminación, sino la eventual lesión del derecho a la integridad física...”. En este supuesto, a diferencia de las sentencias de 22 de noviembre de 2007 y 22 de septiembre de 2008 abordó la Sala y en las que se denunciaba la infracción del art. 15 CE, en este caso se está empleando “...el despido como una coacción o amenaza que se orienta directamente a que el trabajador abandone el tratamiento médico que se le ha impuesto con preceptiva baja en el trabajo...”, por ello dicta que:

“...la presión bajo amenaza de despido para que el trabajador abandone el tratamiento médico que, con baja en el trabajo, le ha sido prescrito constituye una conducta que pone en riesgo la salud y, por ello, una actuación de este tipo ha de considerarse como lesiva

¹⁰ El VIH (virus de la inmunodeficiencia humana) es un virus que ataca el sistema inmunitario del cuerpo. Si el VIH no se trata puede causar SIDA (síndrome de inmunodeficiencia adquirida). ¿por qué esta enfermedad es estigmatizante?

para el derecho a la integridad física de acuerdo con la doctrina constitucional citada...¹¹” (STS, de 31 de enero de 2011 (Rec. 1532/2010).

Este caso se refiere a la empresa Mercadona, en la que se presionaba a un trabajador para que dejara el tratamiento médico y se reincorporara a su puesto de trabajo lo más rápidamente posible y, tras la negativa del trabajador, se le comunicó el despido disciplinario.

Otra Sentencia más reciente fue la STS núm. 4380/2021, de 14 de septiembre de 2021, en la que una teleoperadora que se había dado de baja por IT en varias ocasiones durante la prestación de servicios para la empresa fue despedida. En este caso el Tribunal considera que existe vulneración de derechos fundamentales, concretamente a la integridad física protegida por el art. 15 CE. La Sentencia argumenta también que esta “política” de despido a los trabajadores que se han encontrado en varias ocasiones en situación de IT *“es un factor de segregación para aquellos”*. Del análisis de esta Sentencia se pueden identificar dos aspectos clave que definen la nulidad del despido.

Por un lado, el Tribunal establece que el despido de la trabajadora por su situación de IT afecta su derecho fundamental a la integridad física, amparado en el art. 15 CE. Este derecho incluye la protección frente a situaciones laborales que comprometan la salud del trabajador. La sentencia argumenta que despedir a empleados recurrentemente en IT puede ser considerado una represalia contra su estado de salud, lo que vulnera su derecho a la protección física (STS núm. 4380/2021, de 14 de septiembre de 2021).

El Tribunal también considera que la política de la empresa de despedir sistemáticamente a los trabajadores que han estado en situación de IT de forma recurrente es una práctica estigmatizante y discriminatoria (STS núm. 4380/2021, de 14 de septiembre de 2021). Esta conducta empresarial no solo afecta a la trabajadora en cuestión, sino que crea un entorno de trabajo segregacionista para aquellos empleados que, debido a su estado de salud, se encuentran más vulnerables. La sentencia argumenta que esta práctica actúa como un factor de segregación que afecta de manera desproporcionada a los trabajadores con problemas de salud recurrentes, reforzando la estigmatización de su situación.

¹¹ Se refiere a las SSTC 62 y 160/2007.

Fuera de estos casos, la jurisprudencia ha determinado que despedir a un trabajador que se encuentra de baja por incapacidad temporal (IT), incluso si la causa del despido es precisamente esa baja, no implica automáticamente que el empleado esté siendo discriminado según los términos del artículo 14 de la Constitución Española (STS núm. 306/2018, de 15 de marzo; STC 62/2007). Por lo tanto, el despido de un trabajador en esta situación se ha venido calificando, por regla general, como improcedente.

CAPÍTULO III. INFLUENCIA DE LA DOCTRINA COMUNITARIA

Antes de la Ley 15/2022 conviene mencionar algunas SSTJUE muy relevantes para la jurisprudencia y la doctrina judicial española como son las ya mencionadas SSTJUE de 11 de junio de 2006 (C 13/05, asunto Chacón Navas); la STJUE de 13 de abril de 2013 (asuntos acumulados C 335/11 y 337/11, Ring); la STJUE de 1 de diciembre de 2016 (C 345/15, asunto Daouidi); o la STJUE de 18 de enero de 2018 (C-270/16, asunto Ruiz Conejero). Estas Sentencias resolvían algunas cuestiones prejudiciales, que expondremos a continuación, planteadas tanto por Tribunales españoles como por sus homólogos europeos (caso Ring).

1. ASUNTO CHACÓN NAVAS

Se trata de la primera sentencia que abordó la distinción entre enfermedad y discapacidad (Asquerino Lamparero, 2023). El Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid planteó al Tribunal de Luxemburgo las siguientes cuestiones:

«1) ¿La Directiva 2000/78, en tanto que en su artículo 1 establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad, incluye dentro de su ámbito protector a una trabajadora que ha sido despedida de su empresa exclusivamente por razón de encontrarse enferma?

2) Subsidiariamente y para el supuesto de que se considerara que las situaciones de enfermedad no encajan dentro del marco protector que la Directiva 2000/78 dispensa contra la discriminación por motivos de discapacidad y la primera pregunta mera respondida negativamente:

¿se puede considerar a la enfermedad como una seña identitaria adicional frente a las que proscriben discriminación la Directiva 2000/78?» (STJUE, Gran Sala, de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, Caso Chacón Navas).

Aunque estas cuestiones fueron interpretadas por nuestro Tribunal Supremo con anterioridad, no obsta a que el TJUE pueda admitir las cuestiones prejudiciales planteadas.

La respuesta a la primera cuestión planteada es que la enfermedad como tal no está incluida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

En la misma línea se argumenta la segunda pregunta al no considerar la enfermedad como un motivo a añadir en aquellos otros con respecto a los que la Directiva 200/78 prohíbe toda discriminación.

2. ASUNTOS ACUMULADOS C-335/11 y C-337/11, CASO RING

En este caso, se trata de una demanda interpuesta por un sindicato llamado HK, de Dinamarca, en contra de una empresa que había despedido a dos trabajadoras que habían sido despedidas por sus respectivas empresas por encontrarse de baja en situación de IT.

En este caso, el tribunal danés se muestra más específico en cuanto a las cuestiones prejudiciales planteándolas del siguiente modo:

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) del 11 de abril de 2013, en los casos acumulados C-335/11 y C-337/11 (caso Ring), aborda cuestiones clave sobre la definición de discapacidad según la Directiva 2000/78. Se plantean las siguientes preguntas:

1. a) ¿Las dolencias que limitan la capacidad laboral entran en la definición de discapacidad? b) ¿Una enfermedad incurable constituye discapacidad? c) ¿Una enfermedad curable puede ser considerada como discapacidad?
2. ¿Una reducción permanente de la capacidad funcional, sin necesidad de medios auxiliares, pero que impide trabajar a tiempo completo, es considerada como discapacidad?
3. ¿La reducción de la jornada laboral se considera una medida incluida en la Directiva 2000/78?
4. ¿La ley que permite el despido abreviado por largos períodos de baja por enfermedad, viola la directiva cuando la discapacidad o la falta de medidas adecuadas del empleador contribuyen a la baja laboral?

De la respuesta de la primera y segunda cuestión se deriva la posibilidad de equiparar enfermedad a discapacidad por primera vez por la doctrina europea. El TJUE lo argumenta del siguiente modo:

“...El concepto de «discapacidad» (...) debe interpretarse en el sentido de que 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...” (STJUE, Sala Segunda, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, caso Ring).

En cuanto a las medidas incluidas dentro del art. 5 de la Directiva 2000/78, debe considerarse que la reducción de la jornada laboral puede estar incluida en el mismo, y que corresponde al juez nacional apreciar de oficio si tal medida constituye una carga excesiva para la empresa (STJUE, Sala Segunda, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, caso Ring).

Por tanto, se le impone al empresario la obligación de llevar a cabo las modificaciones necesarias para que el trabajador pueda adaptarse al puesto de trabajo, siempre que no supongan una carga excesiva para el empleador. En este caso, uno de los posibles ajustes razonables era el trabajo a tiempo parcial que en España debe ser siempre voluntario y consensuado.

3. ASUNTO DAOUIDI

En el caso Dauouidi, la empresa despidió al trabajador tras sufrir un accidente de trabajo por el que tuvieron que enyesarle el codo izquierdo y por lo cual inició un proceso de reconocimiento de IT derivada de accidente laboral.

El Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona suspendió un procedimiento y presentó al Tribunal de Justicia varias cuestiones prejudiciales:

1. ¿La prohibición general de discriminación incluye el despido de un trabajador en incapacidad temporal debido a un accidente laboral, aun cuando recibe asistencia sanitaria y prestaciones económicas de la Seguridad Social?

2. ¿La protección otorgada a un trabajador despedido de manera arbitraria debe ser la misma que la prevista para todo despido que viole un derecho fundamental según la legislación nacional?
3. ¿La decisión de despedir a un trabajador en incapacidad temporal por accidente laboral afecta a los artículos 3, 15, 31, 34.1 y 35.1 de la Carta?
4. ¿Pueden los artículos de la Carta ser aplicados por el juez nacional en litigios entre particulares basándose en su eficacia horizontal o el principio de interpretación conforme?
5. El despido de un trabajador en incapacidad temporal por accidente laboral constituye discriminación directa por discapacidad según la Directiva 2000/78? (STJUE, Sala Tercera, de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, caso Daouidi).

Las cuatro primeras cuestiones fueron rechazadas o inadmitidas por carecer de competencia en virtud del art. 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE).

Sin embargo, en la respuesta a la quinta es la que interesa, pues añade un poco de luz sobre la cuestión de ¿qué debe de plantearse como enfermedad duradera? Ya que este es uno de los requisitos principales que permiten su equiparación a la discapacidad y, por tanto, un motivo de nulidad. En este sentido, el TJUE argumenta 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 incapacidad 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...” (STJUE, Sala Tercera, de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, caso Daouidi).

CAPÍTULO IV. LA LEY 15/2022, PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Uno de los objetivos de esta Ley es dar cobertura jurídica a la tutela antidiscriminatoria ante situaciones que, hasta ahora, no se encontraban protegidas explícitamente, entre ellas, la enfermedad. A partir de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, parece se amplían un poco más las causas de discriminación en aras de una mayor protección al trabajador.

En este punto, se puede entrar en debate sobre si la Ley 15/2022 debía haber sido más específica y debía de haber contemplado más adjetivos calificativos al sustantivo “*enfermedad*” o, si por el contrario, el dejar la cláusula genérica abierta “*o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*” es la opción más adecuada la hora de dejar entreabierto la puerta a la interpretación de los Tribunales, permitiendo con ello la adaptabilidad y flexibilidad de la legislación al poder incluir supuestos futuros de discriminación que pueden no contemplarse en un primer momento en la Ley (Aguilera Izquierdo, 2023). Cabe destacar que esta última opción es la adoptada por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE), o la Constitución Española que, en su último inciso del art. 14 establece una cláusula abierta.

A mi juicio, la enumeración de motivos de discriminación previstos en la Ley 15/2022 dota de una mayor cobertura jurídica a situaciones controvertidas que se venían produciendo, ampliando en este caso la protección del trabajador que sufre de alguna enfermedad o se encuentra en situación de IT. Se trata de un avance, pues son causas novedosas, como la enfermedad o la condición de salud que no se encuentran bien respaldadas en el Derecho de la UE que es la base de nuestro Derecho antidiscriminatorio en el ámbito social (Aguilera Izquierdo, 2023).

1. PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS

1.1. Tipos de discriminación

La Ley 15/2022 contempla varios tipos de discriminación entre las definiciones novedosas contempladas en su artículo 6 se encuentran la discriminación por error, por asociación, múltiple e interseccional; todas ellas hasta ahora recogidas jurisprudencialmente y ahora plasmadas en la legislación (Álvarez del Cuvillo, 2022).

- Discriminación directa: es el tipo de discriminación más evidente, la Ley 15/2022 prevé un ejemplo de discriminación directa: la denegación de realizar ajustes razonables para adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad.
- Discriminación indirecta: se trata de una práctica o criterio aparentemente neutro que provoca una desventaja al trabajador que se encuentra con algunos de los factores discriminatorios del art. 2 (Galán Gutiérrez, 2023).
- Discriminación por error: en este caso se realiza la discriminación como consecuencia de una apreciación errónea.
- Discriminación por asociación: diferencia de trato que recibe una persona por su relación con otra.¹²
- Discriminación múltiple: es una situación en la que se producen dos o más motivos de discriminación.
- Discriminación interseccional: “hace referencia a una situación en la que varios motivos interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables.” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016).

En este sentido, nos alineamos con Álvarez del Cuvillo, al considerar esta delimitación conceptual permite un mejor conocimiento y uso por parte de los operadores Jurídicos (Álvarez del Cuvillo, 2022).

1.2. Distinción entre enfermedad y discapacidad

Merece un epígrafe aparte diferenciar entre enfermedad y discapacidad, para analizar de forma detenida cada una de ellas.

Se ha mencionado que con la Ley 15/2022 desaparece la necesidad de que la enfermedad sea discapacitante y por tanto de larga duración, rebajándose la importancia de la doctrina comunitaria predominante hasta entonces. Ahora bien, esta separación conceptual puede tener ciertas consecuencias.

La Ley 15/2022 establece que se deben hacer ajustes razonables principalmente para personas con discapacidad, no necesariamente para personas con enfermedades. Es

¹² Este tipo de discriminación se trata por primera vez en la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 17 de julio de 2008, en el asunto C-303/06 (caso Coleman) [[ECLI:EU:C:2008:415](https://eur-lex.europa.eu/eli/cj/oj/2008/415)]

importante recordar que estos ajustes, que las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar según la Directiva 2000/78 y la nueva Ley 15/2022, no deben ser una carga excesiva para las empresas en el sentido económico.

Esto lo confirma la STS núm. 194/2018, que dicta que *“los ajustes a los que tienen derecho las personas con discapacidad deben ser razonables, en el sentido de que no deben constituir una carga excesiva para los empleadores.”* mencionando el art. 5 de la Directiva 78/2000.

1.3. Enfermedad como causa autónoma de nulidad

Antes de comenzar con el análisis de la enfermedad como causa de discriminación por parte de la Ley 15/2022, conviene hacer referencia a la doctrina constitucional fijada en la STC 76/1983, de 5 de agosto, en la que se argumenta que *“la igualdad reconocida en el artículo 14 no constituye un derecho subjetivo autónomo, existente por sí mismo, pues su contenido viene establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas”*, por ello continúa el Tribunal, es posible su protección constitucional vía recurso de amparo, en cuyo caso se estudiará la relación jurídica concreta que ocasiona la vulneración del derecho contenido en el art. 14 CE, pero *“en cambio, no pueda ser objeto de una regulación o desarrollo normativo con carácter general”* (STC 76/1983, FJ 2). Es por ello por lo que siempre se ha ido introduciendo la tutela antidiscriminatoria mediante su incorporación en el articulado de diferentes normativas. No obstante, esta argumentación ha sido superada o, más bien, refutada por el Consejo de Estado, al concluir que tampoco se dice que no pueda ser regulada por una Ley integral (Aguilera Izquierdo, 2023), y como muestra de ello se presenta la aprobación de la Ley 15/2022 con ambición de promover una regulación integral en materia de no discriminación en diferentes ámbitos sociales.

Se trata de una regulación integral porque pretende regular o más bien, implementar la tutela antidiscriminatoria en diferentes aspectos de la vida política, económica, cultural y social. Dicho de otro modo, es una regulación integral porque *“establece un marco general para la aplicación de la prohibición de discriminación a todas las causas posibles”* (Álvarez del Cuvillo, 2022)

Centrándonos en la materia objeto de estudio, la Ley 15/2022 regula expresamente, y entre otros, la *“enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos”* como causa de discriminación:

“Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

*1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, **enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos**, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

No obstante, también prevé diferencias de trato por razón de enfermedad en los siguientes apartados, estipulando que *“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”*.

Analizando uno por uno cada uno de los términos reseñados, la *“enfermedad”* en el sentido genérico de la palabra no se encuentra definida jurídicamente¹³, sino que hay que acudir a la Real Academia Española (RAE), que la define como *“Estado producido en un ser vivo por la alteración de la función de uno de sus órganos o de todo el organismo.”*

En este inciso, conviene aclarar, como bien lo hace la profesora Cordero Gordillo, que el término *“condición de salud”* podría inducir a confusión, al emplearlo frecuentemente como sinónimo de enfermedad, cuando en realidad no es así¹⁴, siendo definido por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, como un *“un término genérico que incluye enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión”*. De este modo podría entenderse la inclusión del término condición de salud como un paraguas donde englobar cualquier estado en el que se encuentre físicamente una persona (Cordero Gordillo, 2023),

¹³ A diferencia del concepto de enfermedad profesional, que sí se encuentra bien regulado y protegido jurídicamente (Legua Rodrigo, 2019)

¹⁴ Tal y como se desprende del Diccionario de términos médicos de la Real Academia Nacional de Medicina de España.

incluyendo un concepto más amplio de enfermedad que no necesariamente pueda devenir en IT, pues no necesariamente cualquier enfermedad incapacita para trabajar.

En cuanto al “*estado serológico*”, se refiere a la composición a nivel sanguíneo de una persona, lo cual podría permitir el amparo de aquellas personas con VIH o portadoras de cualquier otra enfermedad que hasta ahora también era considerada como estigmatizante y, por tanto, discriminatoria.

Por último, respecto a la “*predisposición genética a sufrir patologías y trastornos*” se encuentra un predecesor en el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁵ cuando se habla de característica genética (Cordero Gordillo, 2023), esto demuestra una vez más, la pretensión de adaptación de la normativa comunitaria en materia de igualdad y no discriminación.

Ahora bien, en el texto articulado de la Ley 15/2022 no aparece la definición expresa de enfermedad ni el concepto de discriminación por enfermedad, que bien podría haber estado definida como los propios conceptos de discriminación ya mencionados ¹⁶(Beltrán de Heredia Ruiz, 2022; Álvarez del Cuviello, 2022), lo cual hubiera resultado muy útil y apropiado.

Esta falta de definición de lo que se entiende como discriminación por enfermedad conduce inevitablemente a recurrir a la doctrina constitucional (Aguilera Izquierdo, 2023), concretamente la STC 62/2008, a la que ya se ha mencionado anteriormente y que establece que la enfermedad no puede ser considerada como causa autónoma de discriminación, pero sí puede constituir un factor de discriminación “*cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece*” (STC 62/2008). No obstante, conviene

¹⁵ “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.” (Art. 21 CDFUE)

¹⁶ Ver apartado 1.1. Tipos de discriminación, del capítulo IV de este TFG donde se alude a la discriminación por asociación o por error múltiple o interseccional (art. 6.3 de la Ley 15/2022)

señalar, aludiendo a las propias palabras de la profesora Raquel Aguilera, que *“toda discriminación produce estigmatización y marginación de un colectivo”* (Aguilera Izquierdo, 2023).

Por lo que podemos afirmar que, en este sentido, la Ley 15/2022 pretende una mayor cobertura jurídica al incluir a la enfermedad como causa de discriminación. No obstante, según la doctrina judicial, esto no implicaría que al despedir a un trabajador que se encuentre en situación en IT, el despido sea declarado automáticamente nulo (STSJ de Madrid núm. 243/2024, de 7 de marzo).

La principal innovación o cambio con respecto a la situación anterior es el abandono del criterio del TJUE en cuanto a la necesidad de un período de “larga duración” para equiparar la enfermedad a la discapacidad y, por consiguiente, determinar a la enfermedad como causa de discriminación laboral (casos Ring y Daouidi).

1.4. Inversión de la carga de la prueba

Por último, un aspecto muy importante a considerar, a mi juicio, es ¿Cómo funciona la inversión de la carga de la prueba tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022?

En el art. 30 de la Ley 15/2022 se introduce que cuando la parte actora o el trabajador sea el que alega discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la empresa o al demandado justifica de forma objetiva y razonable que las medidas adoptadas no han constituido una discriminación al trabajador (Galán Gutiérrez, 2022). Se trata de una reiteración, pues así se establecía ya en la norma procesal social (LRJS art. 96¹⁷) y lo venía reconociendo unánimemente la jurisprudencia. En definitiva, la Ley

¹⁷ **Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.**

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad

15/2022 tampoco parece introducir ninguna novedad en cuanto a la carga de la prueba se refiere, pues al considerar el despido de un trabajador enfermo o en situación de IT como una causa genérica de nulidad implica que el trabajador está obligado a presentar indicios fundados del motivo o causa discriminatoria a la hora de interponer la demanda y la empresa la carga de la prueba de que no hay motivo discriminatorio.

Para los casos genéricos en los que se fundamente la nulidad en alguno de los motivos de discriminación previstos en la Constitución o las Leyes, requiere que el trabajador aporte indicios fundados que demuestren la causa de discriminación alegada (STC 183/2015, de 10 de septiembre), lo cual producirá que el empresario cargue con la responsabilidad de tener que demostrar que la decisión de la extinción contractual no estuvo motivada por la causa de discriminación prohibida¹⁸, bajo pena de incurrir en nulidad del despido con las correspondientes consecuencias jurídicas que de ello deriva¹⁹.

En este sentido ya se pueden encontrar Sentencias que corroboran esta obligación por parte del empleado o demandante, como la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 1927/2023, de 20 de junio²⁰. En ella se aborda la responsabilidad del trabajador de aportar pruebas claras y suficientes cuando se alega una vulneración de derechos fundamentales, como la igualdad o la integridad física y moral. Según esta sentencia, para que se aplique la inversión de la carga de la prueba en estos casos, es fundamental que el trabajador proporcione indicios razonables de que sus derechos han sido lesionados. En ausencia de tales indicios, la carga probatoria permanece con el demandante, quien debe demostrar que sus bajas médicas están directamente vinculadas con la supuesta conducta

la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

¹⁸ Para un estudio detallado de esta figura, *vid.* BERNAL CAPUTTO, Diego J. La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. En Álvarez Alarcón, A. (coord.), *Justicia y personas vulnerables en Iberoamérica y en la Unión Europea*, 2021, pp. 239-256.

¹⁹ En el caso de la nulidad de los despidos por vulneración de derechos fundamentales, además de las consecuencias previstas por el art. 55.6 ET “*restitución inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir*”, procede en estos casos una indemnización adicional por daños morales totalmente compatible con las consecuencias de la calificación de nulidad del despido (García Romero, 2022).

²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 1927/2023, del 20 de junio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. [ECLI:ES:TSJCV:2023:4666](https://www.cendoj.es/ver?id=1927/2023)]

discriminatoria o de acoso. La mera presentación de varias bajas por incapacidad temporal (IT) no es suficiente para justificar esta inversión de la carga probatoria. El tribunal subraya que, conforme a lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, *“corresponde a la trabajadora la carga de acreditar que sus bajas médicas están directamente vinculadas con la alegación de discriminación o acoso”* y que *“en ausencia de indicios razonables y claros de la violación de los derechos fundamentales, no es procedente la inversión de la carga de la prueba”*. Por tanto, es esencial que el trabajador presente pruebas concretas y específicas de que el despido mientras se encuentra en situación de IT se encuentra relacionado con la vulneración de sus derechos fundamentales, como se establece en la sentencia al afirmar que *“la trabajadora no ha demostrado de manera concreta y específica que estas bajas fueran debidas a un mismo motivo o causa relacionada con la vulneración de derechos fundamentales”*. Esta Sentencia pone de manifiesto la importancia de conectar de manera clara y argumentada la incapacidad temporal con la conducta ilícita alegada (despido discriminatorio) para que proceda la protección judicial solicitada (nulidad del despido).

1.5. Valoración de los indicios de discriminación

En la valoración de la prueba en casos de despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal o enfermos, se deben considerar algunos indicios que puedan vincular la decisión empresarial con la situación de salud del trabajador. La doctrina judicial sugiere que no basta con la mera coincidencia temporal entre la baja médica, la IT, y el despido; se requieren indicios adicionales que fortalezcan la conexión causal.

Uno de los principales indicios es la proximidad temporal entre el despido y un evento relevante relacionado con la incapacidad temporal, como puede ser la notificación de una baja médica o la modificación de la duración estimada del proceso de recuperación (Galán Gutiérrez, 2023). Este análisis puede verse reflejado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 2021/2022, del 19 de diciembre de 2022²¹, donde se valora la cercanía temporal como un factor significativo para determinar si existe una motivación discriminatoria detrás del despido.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 2021/2022, del 19 de diciembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. [ECLI:ES:TSJCL:2022:5119](https://www.cendoj.es/consulta/verDetalle?accion=verDetalle&id=5119)]

Asimismo, otro indicio clave es el cambio de expectativas de continuidad del trabajador en la empresa tras la notificación de su baja por incapacidad temporal. Esto quiere decir que, si antes de la baja el trabajador tenía asignadas tareas a largo plazo, pero después de la baja la empresa decide terminar su contrato sin razones claras, esto puede considerarse un indicio de discriminación (Galán Gutiérrez, 2023). Este enfoque es respaldado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 1364/2023, del 18 de septiembre de 2023²², que destaca cómo el cambio en las previsiones laborales puede indicar un motivo discriminatorio.

Además, se debe evaluar si otros trabajadores en situaciones similares reciben un trato diferente. Si un trabajador es despedido por razones que no han llevado a despidos en casos análogos, especialmente si esos otros trabajadores no estaban de baja, esto también podría ser un indicio de discriminación por enfermedad (Galán Gutiérrez, 2023). Este punto es señalado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 1041/2023, del 15 de julio,²³ donde se analizan las diferencias en el trato recibido por el trabajador despedido respecto a sus compañeros en situaciones comparables.

En resumen, los indicios que permiten la inversión de la carga de la prueba del despido van más allá de la mera incapacidad temporal y deben considerar la proximidad temporal del despido a eventos relevantes de la baja médica, cambios en las previsiones laborales del trabajador tras la baja y el trato diferenciado respecto a otros trabajadores en situaciones similares. Estas valoraciones ayudan a determinar si el despido puede estar motivado por razones discriminatorias relacionadas con la enfermedad del trabajador (Galán Gutiérrez, 2023).

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 1364/2023, del 18 de septiembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. [ECLI:ES:TSJCL:2023:3466](#)]

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 1041/2023, del 15 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. [ECLI:ES:TSJAS:2023:1762](#)]

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha supuesto un avance legislativo y jurídico en el mundo laboral, sobre todo en lo que respecta a la protección de los trabajadores enfermos y de los trabajadores en situación de IT que no responde a una enfermedad estigmatizante o discapacitante.

Esta nueva legislación ha intentado dar cobertura jurídica a ciertas situaciones que se estaban produciendo en el ámbito laboral desde hace tiempo, como los despidos de los trabajadores que se encontraban en situación de enfermedad o IT, a los cuales, entre otros, se pretende dar mayor protección jurídica con esta nueva regulación. Para el empresario, el hecho de tener una persona en situación de IT supone una carga económica, pues tiene que contribuir con sus cuotas de la seguridad social y con un porcentaje del salario durante los primeros días (en caso de IT derivada de contingencias comunes); todo ello sin obtener a cambio una rentabilidad en términos de producción.

La Ley 15/2022 prohíbe expresamente el despido de trabajadores por motivos relacionados con su estado de salud o en situación de incapacidad temporal, lo que representa un avance notable en la protección de los derechos laborales.

Antes de la promulgación de esta ley, la jurisprudencia española no siempre consideraba discriminatorio el despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal. Por ejemplo, la STS de 3 de mayo de 2016 determinó que la enfermedad no constituía por sí misma un motivo de discriminación. Asimismo, la STS de 22 de mayo de 2020 estableció que no toda decisión empresarial de despedir a un trabajador en situación de incapacidad temporal implicaba una lesión de derechos fundamentales.

Después de la ley siguen existiendo dudas y parte de la doctrina judicial considera que el cambio no es sustancial, afirmando que el despido de un trabajador en situación de IT o enfermo no conduce de forma automática a la nulidad del despido, como expresa la STSJ de Cataluña núm. 5758/2022²⁴, de 3 de noviembre: *“Ni antes de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (...) ni tampoco siquiera después de ella, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce*

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 5758/2022, de 3 de noviembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. [ECLI:ES:TSJCAT:2022:9675](https://www.cendoj.es/consulta/ver_documento?codigo_documento=5758/2022)]

de forma automática a una declaración de nulidad". Esto se debe, en mi opinión, principalmente a que se trata de una causa genérica de nulidad la cual debe de ir acompañada de indicios fundados.

Es por ello por lo que algunos autores como la profesora Aguilera Izquierdo considera que la norma no ha introducido grandes avances significativos con respecto a la situación anterior. Sin embargo, otros autores como Cordero Gordillo hablan de *"cambio radical en la calificación de los despidos que afectan a las personas trabajadoras mientras se encuentran en situación de incapacidad temporal"*.

En mi opinión, la Ley 15/2022 es un avance en la legislación, pero no es suficiente. Aunque separa claramente la discapacidad de la enfermedad, no hace que el despido sea automáticamente nulo por esta razón.

Como bien explica Álvarez del Cuvillo, la Ley 15/2022 no está libre de controversias. Este autor considera que la mencionada y estudiada Ley tiene un problema grave de enfoque, al no definir expresamente en qué consiste la "prohibición de discriminación" impuesta por el legislador, debiendo diferenciarla claramente del derecho fundamental a la igualdad amparado por el artículo 14 CE (Álvarez del Cuvillo, 2022). En este sentido la intención del legislador rompe directamente con la doctrina constitucional asentada hasta entonces y cuya referencia se expone en la STS de 29 de enero de 2001, que argumenta que *"la referencia del inciso final del artículo 14 de la Constitución no puede interpretarse en el sentido de que comprenda cualquier tipo de condición o de circunstancia, pues en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta"* (STC 62/2008, de 26 de mayo), al tener *"la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español"* (Preámbulo Ley 15/2022).

A este respecto, me alinee con la opinión de algunos autores como Álvarez del Cuvillo y Monreal Bringsvaerd, al considerar que, en primer lugar, la Ley debería de contener una definición más exacta sobre el principio que pretende salvaguardar y con el segundo en el sentido de que considero que la materia de desarrollo hubiera requerido una Ley Orgánica para su desarrollo, a pesar de que el Tribunal Constitucional lo excluyera como

principio afectado por el art. 81 CE (STC 76/1983, de 5 de agosto) ya que ello implicaría un pacto social representado por la mayoría de las fuerzas políticas del Congreso.

Tampoco queda exento de controversia el hecho de considerar la enfermedad como elemento de discriminación protegido jurídicamente.

Para Monreal Bingsvaerd el derecho a la salud no es un derecho fundamental, y la enfermedad no puede ser causa de nulidad de un despido. En el mismo sentido se pronuncia la profesora Aguilera Izquierdo, cuando sostiene que para que la enfermedad sea considerada discriminatoria deben concurrir los mismos elementos de diferenciación que los conviertan en elemento de segregación o exclusión, siguiendo de este modo, la jurisprudencia asentada ya en las STC 62/2008, de 26 de mayo, entre otras.

Levantando un poco la vista y observando a la contraparte implicada en este tipo de relaciones jurídicas, la empresa o el empresario, me gustaría señalar uno de los principales problemas que, en mi opinión, sufre esta reforma legislativa y que impide el avance de la protección de los trabajadores en situación de IT. Esto es, el hecho de que la Ley impone ciertos obstáculos a la libertad de empresa y la defensa de la productividad (Art. 38 CE), lo cual hace aumentar los costes de las empresas en materia de personal y que, a su vez, podría ocasionar una mayor rigidez del mercado laboral y un mayor recelo de las empresas a la hora de contratar.

La gestión de las bajas por enfermedad conlleva para los empresarios algunos costes y problemas. En términos económicos, las empresas deben asumir pagos salariales durante los primeros días de baja, especialmente en las contingencias comunes, donde abonan el 60% de la base reguladora del trabajador del día 4 al 15, y anticipan el pago que luego recuperan de la Seguridad Social a partir del día 21. En contingencias profesionales, la empresa paga el 75% desde el primer día (Art. 173 GSS). A esto se suman los costes derivados de la necesidad de contratar sustitutos temporales o pagar horas extras, así como los gastos administrativos vinculados a la gestión de la baja y la relación con la Seguridad Social y las mutuas. En términos operativos, la ausencia de empleados puede provocar una significativa reducción de la productividad, la interrupción de proyectos y la sobrecarga de trabajo para el personal restante, afectando su moral y aumentando el riesgo de más bajas. Además, la empresa debe asegurar el cumplimiento de la legislación

laboral, gestionar adecuadamente la documentación y preparar la reincorporación del trabajador.

A todo ello se le suma el hecho de que, de considerarse la nulidad de un despido por causas discriminatorias protegidas por la CE y las Leyes, el trabajador tendría derecho a una indemnización “adicional” en concepto de daños morales causados por vulneración de derechos fundamentales.

Aunque ya se están pronunciando los juzgados y los tribunales, aclarando los hechos controvertidos y fijando las bases interpretativas de este nuevo panorama legislativo, habrá que esperar a la unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo en cuanto a la aplicación de la Ley 15/2022.

ANEXOS

1. Normativa

A. COMUNITARIA

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE 18 de diciembre de 2000).

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE 19 de julio de 2000).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307>

Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

(DOCE de 12 de agosto de 1998). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1998-81564>

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE de 2 de diciembre de 2000).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

B. NACIONAL

Constitución Española. Artículos 14, 15 y 38. (BOE 29 de diciembre de 1978).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE 8 de enero de 2001).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-323>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado (BOE 15 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11072>

Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación (BOE 1 de abril de 2022). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-5140>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13 de julio de 2022). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 31 de diciembre de 2003). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto del 2000). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=77&tn=1&p=20151024#a52>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1969-575>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE de 9 de marzo de 1977). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE 19 de febrero de 2020).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-2381>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 de junio de 2023). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>

Sentencias relacionadas

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 76/1983, de 5 de agosto [versión electrónica - Base de datos del Tribunal Constitucional. Ref. ECLI:ES:TC:1983:76] Fecha de última consulta: 19 de mayo.

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/204>

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 160/1987, de 27 de octubre [versión electrónica - Base de datos del Tribunal Constitucional. Ref. ECLI:ES:TC:1987:170] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/902>

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 62/2007, de 26 de abril [versión electrónica- Base de datos del Tribunal Constitucional. Ref. ECLI:ES:TC:2007:62]. Fecha de la última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6029>

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 160/2007, de 2 de julio [versión electrónica- Base de datos del Tribunal Constitucional. Ref. ECLI:ES:TC:2007:160]. Fecha de la última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6127>

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 62/2008, de 26 de mayo [versión electrónica-BOE. Ref. BOE-T-2008-10785]. Fecha de la última consulta: 6 de mayo de 2024. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2008-10785

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 183/2015, de 10 de septiembre [versión electrónica - Base de datos del Tribunal Constitucional. Ref. ECLI:ES:TC:2015:183] Fecha de última consulta: 19 de mayo. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/24612>

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/2019, de 16 de octubre [versión electrónica - Base de datos del Tribunal Constitucional. Ref. ECLI:ES:TC:2019:118] Fecha de última consulta: 19 de mayo. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/26061>

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1844/1990, de 12 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:1990:18230]. Fecha de la última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/889c6648bdbbd34a/20170614>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 502/2001, de 29 de enero [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2001:502] Fecha de última consulta: 04 de junio. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19e742068e1e3c61/20040515>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 828/2011, de 31 de enero [versión electrónica - Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2011:828] Fecha de última consulta: 19 de mayo. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5b5b2f9b8fb6e516/20110317>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 366/2016, de 3 de mayo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2016:2351]. Fecha de la última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4121fed8fb72f76a/20160606>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 194/2018, de 22 de febrero [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2018:757]. Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/855b7d3bebb8505f/20180316>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 306/2018, de 15 de marzo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2018:1244] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7e67b2066b178342/20180413>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 287/2020, de 22 de mayo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2020:1736] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9f84e8610a9400ff/20200622>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 764/2020, de 15 de septiembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2020:3165] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9dcfb55b1d1bbfcc/20201020>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 2943/2021, de 14 septiembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:021:7122]. Fecha de última consulta: 05 de junio de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cffc16162d94abb0/20211011>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 214/2022, de 9 de marzo [versión electrónica - Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2022:907] Fecha de última consulta: 19 de mayo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/affed129c879dd43/20220321>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 492/2022, de 31 de mayo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2022:2358] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ba36d7f04eee2e3a0a8778d75e36f0d/20220628>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 179/2022, de 23 de febrero [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2022:830]. Fecha de última consulta: 08 de junio de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ccb962967afacba/20220315>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 214/2022, de 9 de marzo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2022:907]. Fecha de última consulta: 08 de junio de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/affed129c879dd43/20220321>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 356/2022, de 20 de abril [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2022:1605]. Fecha de última consulta: 08 de junio de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a964f41ec2c26f1/20220509>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 397/2023, de 6 de junio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS:2023:2457]. Fecha de última consulta: 08 de junio de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/559c9715df68e869a0a8778d75e36f0d/20230616>

Doctrina judicial comunitaria

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala, de 11 de julio de 2006 [versión electrónica – Base de datos de Curia. Ref. C-13/05] (Caso Chacón

Navas). Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=751340>

Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, Gran Sala, de 17 de julio de 2008, [versión electrónica – Base de datos de Curia. Ref. C-303/06] (caso Coleman). Fecha de última consulta: 8 de junio de 2024.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=928CB05EB0E069FEDF76E0A02BA24667?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=954557>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 11 de abril de 2013 [versión electrónica – Base de datos de Curia. Ref. C-335/11 y C-337/11] (Caso HK Danmark, más conocido como caso Ring). Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=755518>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 1 de diciembre de 2016 [versión electrónica – Base de datos de Curia. Ref. C-395/15] (Caso Daouidi). Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185743&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=756810>

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 18 de enero de 2018 [versión electrónica – Base de datos de Curia. Ref. C-270/16] (Caso Ruiz Conejero). Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62016CJ0270>

Doctrina judicial nacional

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 186/1999, de 14 de abril [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJMD:1999:3714] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e047092ef460d940/20041014>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 2808/2008, de 23 de octubre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJPV:2008:2808] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cb35cecbee7f0fb1/20081218>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias núm. 46/2010, de 28 de enero [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJICAN:2010:51] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ec30eaef4be6215a/20100506>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias núm. 604/2011, de 8 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJICAN:2011:2264] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b2c7155873a808d6/20111110>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 603/2013, de 5 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJM:2013:7820] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8694a0f6b27ad52d/20130822>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 340/2013, de 17 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCL:2013:3091] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ddc6d2dec7d89691/20130729>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 6542/2013, de 14 de octubre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCAT:2013:9838] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c342f36f1dbafaf2/20131202>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 3096/2015, de 13 de mayo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCAT:2015:4486] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/63924911ffaffb80/20150625>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 2671/2015, de 29 de octubre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJAND:2015:14586] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ab953fdb8e2f503/20160414>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 567/2016, de 17 de junio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJM:2016:7557] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c3401d4d777c6d9f/20160915>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 2169/2018, de 28 de marzo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJGAL:2018:2169] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e29cc5b88ebc2e8/20180612>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 6319/2018, de 30 de noviembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCAT:2018:10954] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392cdeac80c74147/20190318>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 45/2019, de 18 de enero [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCANT:2019:11] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/072c80303541bbb8/20190204>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 605/2020, de 11 de marzo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCL:2020:605] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c579ef49c2347085/20200429>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 1882/2020, de 25 de junio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJAND:2020:7671] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b674f3bf69d6cec8/20200923>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 507/2020, de 14 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCANT:2020:610] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5df5ed1ae74950c5/20201022>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja núm. 89/2020, de 16 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJLR:2020:301] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3d54a77fd701f61b/20201016>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) núm. 1266/2021, de 23 de diciembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJICAN:2021:3707] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7a7f8f63338b7575/202020401>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 2021/2022, del 19 de diciembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCL:2022:5119]. Fecha de última consulta: 8 de junio de 2024.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9c61b0adc814961ca0a8778d75e36f0d/20230130>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 1927/2023, del 20 de junio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCV:2023:4666]. Fecha de última consulta: 8 de junio de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/20f7dd04ac3acd39a0a8778d75e36f0d/20231024>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 1041/2023, del 15 de julio [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJAS:2023:1762]. Fecha de última consulta: 8 de junio de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/97b43a768fe5c2d6a0a8778d75e36f0d/20230825>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 1364/2023, de 18 de septiembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCL:2023:3466]. Fecha de última consulta: 8 de junio de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/66f5cf71087780b0a0a8778d75e36f0d/20231013>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 243/2024, de 7 de marzo [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJM:2024:2472]. Fecha de última consulta: 8 de junio de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ae0d9c7423eb5081a0a8778d75e36f0d/20240417>

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Castelló de la Plana núm. 269/2005, de 7 de junio de 2005 [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:JSO:2005:24] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/16d86cf3eefe041c/20051006>

Sentencia del Juzgado Social nº 33 de Barcelona núm. 472/2016, de 23 de diciembre de 2016 [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:JSO:2016:132] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e7805aca3ec1c1b/20170119>

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Guadalajara núm. 15/2018, de 17 de enero de 2018 [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:JSO:2018:402] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b579c62b530e7524/20180404>

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró núm. 39/2021, de 1 de febrero de 2021 [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:JSO:2021:161] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8443f0e7558523d4/20210521>

Dictadas tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 5758/2022, de 3 de noviembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJCAT:2022:9675] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8285f23cfd9c582da0a8778d75e36f0d/20221226>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares núm. 31/2023, de 24 de enero [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TSJBAL:2023:97] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/dd88f452aef173c2a0a8778d75e36f0d/20230224>

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón núm. 419/2022, de 15 de noviembre [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:JSO:2022:3161] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392f3aad1c9c8a07a0a8778d75e36f0d/20221220>

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo núm. 473/2022, de 13 de diciembre de 2022 [versión electrónica – Base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:JSO:2022:6919] Fecha de última consulta: 19 de mayo de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/44fe72fda4347461a0a8778d75e36f0d/20230419>

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera Izquierdo, R. (2023). El despido del trabajador en situación de incapacidad temporal tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022. *Revista de Derecho del Trabajo n° 2*, (vol. 2), pp. 69-90.
- Aguilera Izquierdo, R. (2023). La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022. *Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-303
- Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: Puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia* núm. 243, pp. 18 – 36.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2022). La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.) *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: las claves de 2022*. (pp. 260-263). Cinca. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/antonio-cubillo.pdf>
- Ángel Quiroga, M. (2022). Nuevas causas de discriminación en el trabajo a la luz de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista Internacional Consinter de Direito*. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00016.19>
- Areta Martínez, M. (2020). El despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador que ha sido declarado "no apto" en el reconocimiento médico: un análisis desde el Derecho comparado español y francés. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n° 9/2020, pp. 1-21. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://doi.org/10.55104/RJL_00189

- Areta Martínez, M. (2023). ¿Participar en competiciones deportivas estando de baja médica por lesión musculoesquelética es sancionable con despido disciplinario? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n° 1/2023, pp. 1-18. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://doi.org/10.55104/RJL_00409
- Arias Domínguez, A. (2023). *La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos*. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2023-283&tipo=L&modo=2
- Arias Domínguez, A. (2024). Despido de una persona trabajadora en incapacidad temporal, ¿nulidad o improcedencia? *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 4, pp. 1 – 8. https://doi.org/10.55104/RJL_00540
- Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *TEMAS LABORALES*, núm. 165/2022, pp. 151-182.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. “A partir de la Ley 15/2022, ¿puede despedirse (injustificadamente) a un trabajador enfermo o de baja por incapacidad temporal?”, *Comentarios Jurisprudencia, Comentarios Legislación*. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2022/07/14/a-partir-de-la-ley-15-2022-puede-despedirse-injustificadamente-a-un-trabajador-enfermo-o-de-baja-por-incapacidad-temporal/>; última consulta 20/05/2024).
- Bernal Caputto, D. J. (2021). La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. En Álvarez Alarcón, A. (coord.), *Justicia y personas vulnerables en Iberoamérica y en la Unión Europea*, pp. 239-256.
- Blasco Pellicer, A. (2012) *Normas laborales básicas* 6ª Ed. 2013 (Actualizados a 1 de febrero de 2013). Tirant to Blanch
- Cordero Gordillo, V. (2023). 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. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7899>

Elorza Gorrero, F. (2009). La nulidad objetiva del despido de las trabajadoras embarazadas. Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de junio. *Temas Laborales*, núm. 98/2009, pp. 239-248.

García Romero, B. (2022). Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo. *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 4. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://doi.org/10.55104/RJL_00334

Galán Gutiérrez, C. J. (2023). Aspectos laborales de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En particular, el despido en situación de enfermedad: nuevos criterios legales y primeros pronunciamientos judiciales. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, Editorial Universidad de Sevilla 2023. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS>

Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Revista Justicia y Trabajo*, núm. 1, pp. 5-27.

Lengua Rodrigo, M. C. (2019). Concepto legal y concepto doctrinal de enfermedad profesional. Interpretación jurisprudencial de la lista de enfermedades profesionales del RD 1299/2006. *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum* nº 20, pp. 71-89.

López Bermejo, O. (2023). Panorama tras la entrada en vigor Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en la calificación del despido cuando acaece durante baja por incapacidad temporal. Nueva consideración del concepto enfermedad. *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 1/2023, pp. 1-6. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://doi.org/10.55104/RJL_00410

Lousada Arochena, J. F. (2023). La cuantificación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales en el proceso laboral: la cuantía mínima del baremo

- LISOS como derecho necesario. *Revista de Jurisprudencia Laboral* n° 6/2023, pp. 1 – 8. https://doi.org/10.55104/RJL_00460
- Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M. N. & Vila Tierno, F. (2020). Manuel de Derecho del Trabajo. 18ª Edición, Editorial Comares.
- Monereo Pérez, J. L. (2023). Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, función tipificadora del convenio colectivo y principios del Derecho Disciplinario Laboral. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n° 10/2023, pp. 1-14. https://doi.org/10.55104/RJL_00499
- Monreal Bringsvaerd, E. (2023). Despidos en situación de baja por IT tras la Ley 15/2022: improcedentes, no nulos como regla general. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.) *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: las claves de 2022*. (pp. 260-263). Cinca. <https://www.aedtss.com/despidos-en-situacion-de-baja-por-it-tras-la-ley-15-2022-improcedentes-no-nulos-como-regla-general/>
- Moreno Domínguez, J.F. (2023). La revitalización de la protección de la denostada doctrina *Dauoidi* a raíz de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1-25. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8025>
- Poquet Català, R. (2018). El Deber de buena fe durante la incapacidad laboral. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, n.º 1, pp. 281-298, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/337813>.
- Román Lemos, J. (2022). La transgresión de la buena fe contractual en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia: casuística y algunos aspectos doctrinales destacados. *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* n° 6, pp. 249-291. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.08>
- Salas, C. (2018). ¿Se puede despedir a un trabajador en situación de incapacidad temporal? *Blog de Derecho Laboral de Segarra Abogados economistas*. <https://www.sgrr.es/derecho-laboral/incapacidad-temporal-y-despido/>

Uguina Mercader, J. R. (2022). *Lecciones de Derecho de Trabajo* (15 ed.) Tirant lo Blanch

Viqueira Pérez, C. (2020). Acerca de la calificación del despido que vulnera la pretendida “prohibición de despedir”. *Revista de Jurisprudencia Laboral* n° 9, pp. 1-9. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado <https://hdl.handle.net/10045/119826>

RECURSOS DE INTERNET

Anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. <https://www.sanidad.gob.es/novedades/docs/apLeyIgualdaTrato.pdf>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016). Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas. <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2Bt93Y3D%2Baa2oLCHc5Ye5y0yX37Gpo%2FkmBZl1QeKTg7cNEuS%2FzKc3xGM7PD4P8YrjsNLHbSyyH3%2BpDNGpobvX%2B6Zw74L1Z2GWT>

Gómez Rivera, P. (2023). Resumen actualizado de las causas de nulidad del despido, con inclusión de las novedades introducidas por el RDL 5/2023. Publicaciones en Belzuz Abogados SLP. <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/ingles/item/11842-resumen-actualizado-de-las-causas-de-nulidad-del-despido-con-inclusion-de-las-novedades-introducidas-por-el-rdl-5-2023.html>

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2023). VIH y sida. *Centro de Prensa de la Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/hiv-aids>

Real Academia Española, RAE. (s. f.). Diccionario de la lengua española: Enfermedad. <https://dle.rae.es/enfermedad>

Real Academia Nacional de Medicina de España, RANME (s. f.) Diccionario de términos médicos de la Real Academia Nacional de Medicina de España. https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=condici%C3%B3n

Seguridad Social (s. f.) Portal de la Seguridad Social. Incapacidad Permanente Total.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajador/es/10960/28750/28680/28700#:~:text=Es%20aquella%20que%20inhabilita%20al,pueda%20dedicarse%20a%20otra%20distinta>