

# Despidos tras la Ley 15/2022

De la norma a la práctica: análisis  
jurisprudencial / Estela Martín



# Art. 2 Ley 15/2022

Art. 2.1. Nadie podrá ser discriminado por razón de (.....), **enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos** (.....)

Art. 2.3 “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”



# El despido de baja por IT ¿NULO?

Un recordatorio de los tribunales. Y las 4 vías posibles en la que a día de hoy podría llegar a declararse nulo el despido en caso de baja por IT.

1 La doctrina del TS hasta ahora: improcedencia, no nulidad salvo cumplirse los indicios del TJUE (STS 15.03.2018, en unificación de doctrina)

2. Nulidad por vulneración del derecho a la integridad física (STSJ de Cataluña de 14.09.21). Era política habitual de empresa despedir a trabajadores de

baia o que habían estado de

# Despido de baja por IT: ¿nulo?

3. Nulidad por apariencia de discapacidad (STSJ de Galicia 13.04.21) Despido el mismo día en que el trabajador sufrió un accidente de tráfico.

Razona el TSJ que el empresario acudió a conocer in situ el estado del trabajador en el hospital. Dado el estado, apariencia razonable de incapacidad duradera



4. ¿Nulidad en base al art. 2 de la Ley 15/2022?. El camino hasta el TS va a ser largo

# Despido de baja por IT: ¿nulo?

Artículo 26. Nulidad de pleno derecho.

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.



**El art. 2.1 de la Ley  
15/2022 Alude (entre  
otros) a la  
discriminación por razón  
de enfermedad**

# Daños morales (art. 27)

- ❑ Acreditada la [discriminación se presumirá la existencia de daño moral](#), que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida. Se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.
- ❑ Serán igualmente responsables del daño causado las [personas empleadoras](#) o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones establecidas.

# Art. 2 Ley 15/2022

¿Se establece expresa y taxativamente la nulidad del despido en caso de baja por IT? NO. Se establece la NULIDAD [aparejada a la existencia de discriminación](#).

Por tanto, no todo despido por el mero hecho de estar de baja por IT (ya sea objetivo o disciplinario) debe ser declarado necesariamente nulo. Por tanto, en opinión de SincroGO no cabe una nulidad objetiva o automática como sucede en supuestos como el embarazo, reducción de jornada por guarda legal...



# Despido de baja por IT ¿nulo?

1. El camino hasta el TS va a ser muy largo y ya estamos viendo sentencias dispares en los juzgados y tribunales de lo Social.
2. Lo que es indiscutible es la inseguridad jurídica y que, desde luego, la persona trabajadora tiene más herramientas para pleitear por la nulidad. Y ojo a la cuantificación de los daños morales.
3. Habrá menos acuerdos en conciliación y más conflictividad judicial (para pleitear la nulidad)
4. El quid de la cuestión va a estar en entender cuándo existe discriminación y, por tanto, el despido es NULO.



# Primeras sentencias : Periodo de prueba

3. [STS Madrid 21.04.2023](#). tener un trastorno mental no basta para que el despido sea nulo. Entiende el TSJ de Madrid que no podemos calificar el despido como nulo por discriminación porque los indicios que se han acreditado no son suficientes (sentencia del TSJ de Madrid de 21 de abril de 2023). Se estima en parte el recurso de la trabajadora y se determina que la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba constituye un despido. Pero no cabe la nulidad. Improcedencia. En el concreto supuesto de autos no constan acreditado indicios de existencia de discriminación. Se ignoraba la situación psíquica de la recurrente. Se extingue el contrato de trabajo por falta de capacidad funcional



# Primeras sentencias Periodo de prueba

**4. STSJ de Baleares de 24.01.23.** Frente al JS, se declara NULO el despido por vulneración del derecho fundamental a la integridad física ( art. 15 CE) en conexión con la Ley 15/2022. El trabajador fue contratado como Jefe de Obra en fecha 2.7.20 (un jueves), y el día 6.7.20 (el lunes siguiente, después de dos días de descanso semanal), inicia una situación de incapacidad temporal, siendo cesado por no superación del período de prueba a los tres días

El legislador, sin duda para prevenir -entre otras- actuaciones como la que aquí analizamos, mediante la Ley 15/2022 ha recogido, como una de las causas de discriminación prohibida, la “enfermedad o condición de salud”, sin más adjetivos, como causa de discriminación distinta a la de «discapacidad»



# Primeras sentencias

**5. SJS de Cartagena de 15 de marzo de 2023.** El despido objetivo tras ser declarado «apto con restricciones» por el servicio de prevención no es necesariamente nulo

Razona la sentencia que aunque el hecho de que el servicio de prevención de la empresa declare «apto con restricciones» debe valorarse como un indicio de discriminación (conforme a la Ley 15/2022), esto no significa necesariamente que todo despido deba ser nulo.

Ese indicio de discriminación puede quedar desvirtuado mediante la aportación por la empresa de una justificación objetiva para su decisión, acreditando que responde a una finalidad legítima y constituye un medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla. Y entiende la sentencia que esto es lo que sucede en este caso.



# Primeras sentencias

- **6. SJS de Vigo de 19 de abril de 2023.** No cabe la nulidad del despido (Ley 15/2022) cuando se acredite que la intención de despedir existía antes de la baja. El cese (trabajadora interina) se produjo justo el mismo día que la trabajadora fue dada de baja por incapacidad temporal pero razona la sentencia que se ha acreditado que el cese estaba previsto con anterioridad.
- Aún siendo cierto que ese cese acontece el mismo día en que la trabajadora cayó en situación de incapacidad temporal, esto "no nos debe conducir a presumir de forma automática que el contexto que presidió el despido de la demandante estuviese forzosamente asociado a esa situación de baja médica por causa de enfermedad común".
- Y, en todo caso, la Xunta ha aportado prueba que revela que la decisión de poner término al vínculo laboral con la trabajadora era anterior a conocer esa baja, como así se explica en ese certificado emitido por la Responsable del Área de Gestión y Servicios Generales, que no ha sido impugnado de adverso, quien asevera haber contactado telefónicamente con aquélla el día 17 de febrero de este año de cara a hacerle saber [esa previsión de cese para el día 19 de febrero](#) coincidiendo con un cambio en la situación profesional de la Sra. Celia



# Primeras sentencias

**7. SJS de Pamplona de 4 de abril de 2023.** Despido de baja por IT nulo (se aparta del criterio de otros tribunales) A diferencia del criterio mantenido por otros JS y TSJ, el JS de Pamplona entiende que «carece de trascendencia que la Ley 15/2022 se trate de una ley general y que no haya modificado el art.55.5 del ET». Su carácter integral no excluye la obligatoriedad y la imperatividad de sus mandatos, incluyendo el de la nulidad de pleno derecho de los actos y decisiones que sean consecuencia o tengan por causa la discriminación por cualquiera de los factores previstos en el art.2 de la Ley 15/2022.

Existe una clara proximidad entre la situación de enfermedad y baja médica que se inicia el 29 de junio de 2022 y la decisión del despido que adopta la empresa con efectos de 14 de julio de 2022.

El despido comunicado es fraudulento e infundado, sin causa alguna. Ausencia de acreditación de cualquier justificación del despido. Panorama indiciario de discriminación suficiente. NULIDAD.



**8. STSJ de Galicia de 23 de marzo de 2023.** No cabe apelar a la Ley 15/2022 cuando el trabajador no se incorpora tras el alta (despido procedente) Se ratifica la declaración de procedencia del despido de un trabajador que fue despedido por no reincorporarse a la empresa tras su baja por IT. La empresa le remitió un burofax instándole a justificar las ausencias (STSJ de Galicia de 23 de marzo de 2023).

Ha quedado acreditado que pese a haber recibido el alta médica, el trabajador no se reincorporó (faltas injustificadas de asistencia) y que la empresa le remitió burofax instándole a justificar los días de ausencia, algo que el trabajador no ha hecho. Y en cuanto al alcance de la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, descarta el TSJ su aplicación en este caso, puesto que no se ha producido ninguna discriminación hacia el trabajador motivada por su estado de salud, pues éste fue despedido tras su alta médica.

Primeras  
sentencias



# Primeras sentencias

**9. SJS de Burgos de 27 de febrero de 2023.** SJS de Burgos de 27 de febrero de 2023). Si no se molesta la empresa en alegar causa alguna legal de posible despido en caso de estar de baja por IT, se entenderá que es claro el indicio de discriminación por razón de enfermedad y, por tanto, el despido será nulo. La empresa no aportaba en la carta de despido ninguna causa ni intento de justificar la causa que motiva el despido. El indicio de discriminación por razón de enfermedad de la demandante es claro y no aportando la empresa ni alegación ni prueba alguna que justifiquen el despido operado estando la trabajadora en situación de incapacidad temporal, ha de entender, **conforme a las reglas de la carga de la prueba y la nueva regulación regla** que el mismo es nulo por ser discriminatorio.

Se impone además una indemnización de 1.170 euros por daños y perjuicios por vulneración de derecho fundamental.



**10. TSJ de Asturias de 14 de febrero de 2023.** Se descarta la nulidad porque la Ley 15/2022 no modifica ni el art. 55 del ET ni el 108 de la LRJS.

Quien recurre intenta variar el signo del pronunciamiento judicial que declaró la improcedencia del despido para obtener la nulidad, sin denunciar la infracción del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores o del 108 de la Ley de Jurisdicción Social ( art. 108), que se refieren al despido nulo.

La censura normativa se centra exclusivamente en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, ley que como señala la Juzgadora no ha variado el contenido de aquellos preceptos, **ni ha modificado la doctrina establecida por el Tribunal Supremo antes de su publicación**, que continúa vigente.

Primeras  
sentencias





**11. TSJ de Cataluña de 3 de noviembre de 2022.** ni antes ni ahora (Ley 15/2022) la baja por IT conlleva la nulidad automática del despido.

Aunque es cierto que en el caso concreto enjuiciado, en todo caso no tendría aplicación la Ley 15/2022 puesto que los hechos enjuiciados se produjeron antes de entrar en vigor dicha ley, deja muy claro en su sentencia el TSJ (cita textual de la sentencia) lo siguiente:

# Primeras sentencias

*«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 de forma automática a una declaración de nulidad»..*



**12. JS de Mieres de 14 de febrero 2023 (con remisión expresa a STJS de Cataluña de 3.11.22.** ni antes ni ahora (Ley 15/2022) la baja por IT conlleva la nulidad automática del despido.

*“Debiendo presumirse aún que el legislador es conocedor de los textos legales que reforma y de la jurisprudencia que los ha interpretado e iluminado, es evidente que si desde la perspectiva del titular del poder legislativo todo despido de trabajador en situación de IT entrañare por definición causa de discriminación por motivo de salud así lo hubiera prescrito directamente a través de una modificación del art. 55 del ET.*

*Al no haberlo hecho así, teniendo presente la redacción de este último precepto estatutario y de la jurisprudencia europea y nacional elaborada entorno al concepto de discapacidad, se está diciendo que no es suficiente la mera situación de IT para dar paso a la nulidad de un despido, rechazando el automatismo que pretende vincular despido e IT del indicado modo simplista”.*

Primeras  
sentencias



**13. TSJ de Galicia de 11 de mayo de 2023.** No cabe escudarse sin más en la Ley 15/2022 para pedir la nulidad (en el caso concreto, despido objetivo declarado procedente).

No en todo despido cabe aludir al art. 2 de la Ley 15/2022. La discriminación debe vincularse a alguna causa contemplada en el artículo 14 de la Constitución Española y en la legislación que lo desarrolla (según el artículo 2.1 de la reciente Ley 15/2022: 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), pero ello, como referimos, no tiene acogida en este caso.

Primeras  
sentencias



**14. MUY INTERESANTE. TSJ DE MADRID 10 de mayo 2023.** En los supuestos en que un contrato temporal se extingue al llegar la fecha predeterminada y conocida de su finalización, a priori no existe un panorama indiciario de discriminación.

El trabajador inició un periodo de baja médica por contingencia común en fecha 4 de julio de 2022 con el diagnóstico de "trastornos de disco intervertebral dorsal, dorsolumbar y lumbosacro", del que fue alta el 28 de julio de 2022, día siguiente a la extinción de su contrato.

Se desestima la NULIDAD. Se declara la improcedencia. La baja no llega a crear ese panorama indiciario porque, además de ser una baja de corta duración y sin que conste que obedece a una causa especialmente grave que pudiera llevar a una actuación de esa índole al empresario, no existe el más mínimo elemento que permita inducir que, de no haber concurrido la misma, el empresario hubiera prorrogado el contrato.

Primeras  
sentencias



# Conclusiones

1

Altísima inseguridad jurídica y mayor conflictividad. Habrá + trabajadores que no quieran conciliar en SMAC (u órgano equivalente). Más judicialización (se pedirá nulidad y subsidiariamente improcedencia

2

No estamos hablando solo de posibilidad de nulidad. Ojo a la indemnización por daños morales

3

La carta de despido (tanto objetivo como disciplinario) adquiere una mayor relevancia que nunca. Hay que intentar “destruir” todo posible indicio de discriminación

# Conclusiones

## 4

Ojo también a otras situaciones como extinción del contrato por no superar el periodo de prueba si el trabajador está de baja por IT

## 5

¿Esperar a la reincorporación tras la baja para despedir? Ojo a la vulneración de la garantía de indemnidad si hay inmediatez

## 6

Habrà que esperar todavía a que se pronuncie el TS pero incluso en ese caso, probablemente el fallo no sea extrapolable a todos los casos / situaciones

# ¿Dudas o preguntas?

**Estela Martín**

*Abogada SincroGo*

[estela.martin@sincrogo.com](mailto:estela.martin@sincrogo.com)

Jornada Ibermutua / 28 de junio de 2023

# Gracias

