

eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

**ZUZENBIDE FAKULTATEA - FACULTAD DE DERECHO  
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN**

**LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE  
DISCRIMINACIÓN EN LA CALIFICACIÓN DEL  
DESPIDO**

**Autora:** Itziar Almena Sebastián

**Directora:** Miren Edurne Terradillos Ormaetxea

Curso 2023-2024

## ÍNDICE:

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>I. TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>5</b>
1. Evolución histórica	5
1.1. Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931	5
1.2. Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944	6
1.3. Desde 1980 a 1990	8
1.4. Reforma Laboral de 1994	9
2. Delimitación del concepto “enfermedad”	10
3. Delimitación del concepto “discapacidad”	12
4. Diferencias de tratamiento entre enfermedad y discapacidad	13
4.1. En el marco jurídico europeo	13
4.2. En el marco jurídico español	17
<b>II. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>21</b>
1. Objeto de la Ley	21
2. Referencias de la Ley al ámbito laboral	22
2.1. Definiciones y omisiones	22
2.2. Derechos amparados	25
2.3. Novedades en la clasificación de causas de discriminación	26
2.3.1. Enfermedad como causa de discriminación	28
2.3.2. Excepción a la discriminación por enfermedad	30
2.4. Deber de adaptación del puesto de trabajo	32
2.4.1. Delimitación del deber de adaptación	33
2.4.2. Consecuencias del incumplimiento del deber de adaptación	36
<b>III. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DESPIDO</b>	<b>37</b>
1. Procedimiento	37
1.1. Indicios discriminatorios	37
1.2. Carga de la prueba	38
2. Calificación del despido	40
2.1. Procedencia vs. improcedencia	41
2.1.1. Procedencia por inexistencia de indicio de discriminación	42
2.1.2. Procedencia por la excepción de existencia de discriminación	44
2.2. Nulidad del despido	45
2.2.1. Nulidad por falta de acreditación de la causa	46
<b>IV. CONCLUSIONES</b>	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>54</b>
<b>LEGISLACIÓN</b>	<b>55</b>
<b>JURISPRUDENCIA</b>	<b>56</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto de análisis una de las nuevas causas de discriminación introducidas por la reciente publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, como es la enfermedad. Asimismo, se busca examinar la incidencia de la nueva Ley en el trato de la enfermedad en el ámbito laboral frente al trato que ésta recibía por parte tanto de la doctrina europea como de la nacional antes de la aprobación de la Ley, así como su repercusión en futuras políticas sociales respecto a los trabajadores.

En particular, durante el trabajo nos centraremos en los casos de trabajadores a los que se les ha suspendido su contrato laboral debido a una incapacidad temporal causada por una enfermedad<sup>1</sup> y son despedidos por ello. Es pertinente, por tanto, delimitar el concepto de incapacidad temporal. Así, la Seguridad Social (SS) define la incapacidad temporal (IT) como una “situación en la que se encuentra el trabajador cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social”<sup>2</sup>. De igual manera, el Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) define las situaciones de incapacidad temporal como aquellas “debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo”<sup>3</sup>.

A lo largo del trabajo, al referirnos a situaciones de IT por enfermedad, nos estaremos centrando exclusivamente en los casos de enfermedad común y no en la enfermedad profesional. Esto se debe a que la enfermedad profesional, a diferencia de la común, es provocada por el trabajo. El cuadro de enfermedades consideradas profesionales podemos encontrarlo en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y

---

<sup>1</sup> Artículo 45.1 c) ET: “1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: (...) c) Incapacidad temporal de los trabajadores”.

<sup>2</sup> Aula de la Seguridad Social en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad3/PESS303/PESS305> (última consulta: 20 de marzo de 2024).

<sup>3</sup> Artículo 169.1 a) LGSS: “a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación”.

se establecen criterios para su notificación y registro<sup>4</sup>. Igualmente, existen otras enfermedades profesionales, que no llegan a incluirse en el mencionado Decreto, por lo que son recogidas por la SS en calidad de accidentes de trabajo, en virtud del artículo 156.2 LGSS. En este caso, se trata de una categoría de enfermedad contraída “con motivo de la realización de su trabajo”, agravada por un accidente laboral o a consecuencia de la evolución de un accidente laboral<sup>5</sup>.

Pese a centrarnos en la extinción de los contratos por motivo de enfermedad, no todos los despidos de personas enfermas son considerados nulos con la nueva Ley 15/2022. No debemos confundir las nuevas disposiciones con una absoluta prohibición de despidos de trabajadores en situación de IT por enfermedad, ya que existen situaciones objetivas que permiten el despido del trabajador enfermo. Éste será nulo por discriminación únicamente cuando dicho despido se deba a la enfermedad.

En cambio, el despido puede ser calificado como procedente si la empresa demuestra que la extinción nada tiene que ver con la enfermedad que sufra el trabajador. De esta manera, se permitiría la extinción del contrato laboral y el trabajador despedido no tendría derecho a ninguna indemnización, tal y como se recoge en el artículo 55.7 ET<sup>6</sup>. La extinción del contrato de un trabajador enfermo estaría justificada en dos ocasiones. En primer lugar, el contrato puede ser extinguido por causas objetivas, es decir, por ineptitud, por falta de adaptación, por despido colectivo de un número inferior al dispuesto en el artículo 51.1 ET, o por “insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato”<sup>7</sup>. En segundo lugar, los tribunales admiten el despido disciplinario de un trabajador enfermo por incumplimientos contractuales como pueden ser “las faltas repetidas e injustificadas de asistencia”, “la indisciplina o

---

<sup>4</sup> Anexo I del Real Decreto 1299/2006.

<sup>5</sup> Artículo 156.2 LGSS: “2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: (...) e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”.

<sup>6</sup> Artículo 55.7 ET: “7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

<sup>7</sup> Artículo 52 ET.

desobediencia” o “las ofensas verbales o físicas al empresario” o a otros trabajadores, entre otras<sup>8</sup>. Cuando la empresa donde el trabajador enfermo estuviera empleado pueda aportar pruebas que motiven un despido por razones objetivas o un despido disciplinario, pese a la enfermedad del trabajador, su despido será procedente y no discriminatorio.

En el presente trabajo nos enfocaremos en aquellos supuestos de despidos que tengan como motivo único la enfermedad del trabajador, realizando una breve comparación con aquellos despidos no relacionados con la enfermedad, lo cual permitirá identificar con mayor claridad los supuestos de discriminación.

Por ello, en primer lugar, procederemos a hacer un análisis del trato que ha tenido la enfermedad históricamente desde la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 hasta la más reciente Ley 15/2022. Con ello se pretende evidenciar el progreso normativo que ha tenido la enfermedad en el ámbito laboral. Aunque cabe destacar que, a pesar de que la Ley 15/2022 sea novedosa en cuanto a la calificación de la enfermedad como causa autónoma de discriminación, dicha Ley desarrolla una serie de cuestiones que ya venían siendo puestas de manifiesto en anteriores normativas como son la Ley de Contrato de Trabajo, tanto en su primera versión de 1931, como en la de 1944.

Debido a la estrecha relación entre dos de las nuevas causas recogidas en la reciente Ley, la enfermedad y la discapacidad, resulta trascendental para el desarrollo del trabajo delimitar ambos conceptos antes de exponer sus diferencias de trato, tanto a nivel europeo como a nivel estatal.

Seguidamente, procederemos a examinar la ya mencionada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad y la no discriminación, haciendo especial mención a aquellas disposiciones recogidas en relación con la enfermedad y al ámbito laboral.

Más adelante, se llevará a cabo un análisis jurisprudencial de la enfermedad como causa de despido tras la publicación de la nueva Ley, tomando en cuenta diferentes casos de trabajadores despedidos por motivos de enfermedad y examinando las circunstancias que llevan a la calificación final de los despidos por los distintos tribunales.

---

<sup>8</sup> Artículo 54 ET.

En último lugar, y a la vista del análisis realizado a lo largo del trabajo, se pretende responder en las conclusiones finales acerca tanto de la necesidad, como de la problemática de la nueva Ley.

## **I. TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **1. Evolución histórica**

Para entender la razón del nacimiento de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, es imprescindible realizar un breve repaso sobre la Historia de la enfermedad en el ámbito laboral, pues, aunque de manera escasa, los trabajadores enfermos sí contaban con cierta protección antes de la Reforma Laboral de 1994. Para ello, conviene examinar cuatro etapas significativas comenzando por la Ley de Contrato de Trabajo de 1931<sup>9</sup>, la cual influyó enormemente en su segunda versión, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944<sup>10</sup>. La etapa entre los años 1980 y 1990 da lugar a importantes avances como son el nacimiento del primer Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y su posterior versión de 1990<sup>11</sup>. Sin embargo, la Reforma Laboral que tuvo lugar a través de la Ley 11/1994, supuso el fin de la tutela de los trabajadores enfermos hasta la reciente Ley 15/2022<sup>12</sup>.

#### **1.1. Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931**

La Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, supone un avance en los derechos de los trabajadores, comprendiendo en su texto por primera vez a toda clase de trabajadores, no sólo a obreros<sup>13</sup>. Asimismo, recoge condiciones de trabajo y empleo fundamentales respecto al tratamiento de la enfermedad en el ámbito laboral como es la

---

<sup>9</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2023), pp. 74 y ss.

<sup>10</sup> ESPUNY TOMÁS, María Jesús, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas”, *IUSLabor*, n°1, 2008, p. 1.

<sup>11</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pp. 78 y ss.

<sup>12</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>13</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pp. 74 y ss.

garantía de alojamiento, alimentación y auxilios médicos a cargo del patrono para los trabajadores bajo su responsabilidad que enfermaran<sup>14</sup>.

En todo caso, es importante mencionar la especial protección que la mencionada Ley concede al trabajador frente a su patrono en casos de extinción del contrato por causas como la enfermedad. Por ello, la Ley recoge en el párrafo primero de su artículo 90, en el Capítulo VII sobre “Cesación del contrato de trabajo”, la prohibición directa dirigida a los patronos de extinguir el contrato de trabajo por causa de enfermedad, cuando el trabajador se encuentre por ello en una situación de incapacidad temporal para el trabajo. Para que dicha protección sea válida la incapacidad no podrá ser atribuible al trabajador ni podrá sobrepasar el plazo máximo establecido por las leyes<sup>15</sup>.

Dicha Ley de Contrato de Trabajo de 1931 pasa a ser derogada por Decreto de 26 de enero de 1944, fecha en la que es publicado el Libro I del Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>16</sup>.

## **1.2. Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944**

El Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobado el 26 de enero de 1944, a pesar de derogar la Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, engloba gran parte de sus disposiciones<sup>17</sup>. Dos meses después, mediante Decreto de 31 de marzo de 1944, es aprobado el Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, el cual contiene legislación relativa a diversos contratos como son el contrato de embarco, al contrato de trabajo a domicilio, el contrato de aprendizaje e igualmente legislación referente al trabajo tanto de mujeres como de menores.

---

<sup>14</sup> Artículo 40 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931: “*El patrono deberá, en estos casos, alojamiento, alimentación y auxilios médicos a los trabajadores que enfermaran, durante cuatro semanas. Si los patronos fueren culpables de ella, la obligación de los mismos se extenderá a lo que de la enfermedad resultare. Los patronos podrán hacer frente a estas eventualidades valiéndose de hospitales u otros medios, sobre todo de los seguros sociales*”.

<sup>15</sup> Artículo 90.1º de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931: “*Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo. 1º Durante una incapacidad temporal para el trabajo, derivada de un accidente o de una enfermedad, cuando la incapacidad no pueda atribuirse al trabajador y mientras no exceda del plazo que las leyes determinan*”.

<sup>16</sup> ESPUNY TOMÁS, María Jesús, “Aproximación histórica ...”, *op. cit.*, p. 1.

<sup>17</sup> Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 recoge gran parte del articulado de la ya mencionada Ley de Contrato de Trabajo de 1931, y así, podemos encontrar lo dispuesto en el artículo 48 lo anteriormente establecido en el artículo 40. Es decir, se mantiene, e incluso incrementa a través de ligeras modificaciones, la protección del trabajador enfermo en forma de obligación de alojamiento, alimentación y auxilios médicos, añadiéndose a este último los auxilios farmacéuticos, todos a cargo del patrono, quien pasa a ser llamado empresario, durante cuatro semanas<sup>18</sup>.

Igualmente, se añade la obligación de justificar dicha enfermedad, así como una nueva disposición respecto al salario del trabajador en situación de incapacidad temporal por motivo de enfermedad, por la cual se recoge el derecho del trabajador a percibir el 50% de su salario cuando se encuentre enfermo. Sin embargo, dicho derecho incluye un límite temporal permitiendo al trabajador hacer uso de dicho derecho únicamente cuatro días al año<sup>19</sup>.

Se mantiene de igual modo la protección ante el despido del trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal derivada por enfermedad en el artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944<sup>20</sup>.

Dicha Ley fue inicialmente derogada por la disposición final 3ª de la Ley 8/1980, redacción inicial del actual Estatuto de los Trabajadores, salvo ciertas disposiciones en materia de “jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las

---

<sup>18</sup> Artículo 48 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944: *“El empresario deberá, en estos casos, dar alojamiento, alimentación y auxilios médicos y farmacéuticos, durante cuatro semanas, salvo disposiciones que fijen plazo mayor, a los trabajadores que enfermen. Si los empresarios fueran culpables de la enfermedad, su obligación se extenderá a lo que de la misma resultare, y harán frente a estas eventualidades valiéndose de hospitales u otros medios adecuados y, sobre todo, de los seguros sociales”*.

<sup>19</sup> Artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944: *“En caso de enfermedad justificado con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 4 días cada año”*.

<sup>20</sup> Artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944: *“Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo: Primero. Durante una incapacidad temporal para el trabajo, derivada de un accidente o de una enfermedad cuando la incapacidad no pueda atribuirse al trabajador y mientras no exceda del plazo que determinen las leyes o reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, el uso o costumbre”*.



relaciones laborales individuales”, para ser finalmente derogada por la Ley 11/1994, la cual será analizada más adelante<sup>21</sup>.

### 1.3. Desde 1980 a 1990

En 1980, con la publicación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, nace el Estatuto de los Trabajadores. Durante la vigencia de dicho Estatuto, el trabajador que se encontrara en una situación de incapacidad temporal gozaba de protección ante la extinción del contrato, ya que el artículo 55.6 establecía la nulidad del despido en los casos de suspensión de contrato<sup>22</sup>.

La protección del trabajador enfermo recogida por el mencionado artículo 55.6 del Estatuto de 1980 quedaba complementada con la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), aprobada mediante Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio. Concretamente, el artículo 102.2 de la LPL establecía la nulidad de los despidos improcedentes en caso de suspensión del contrato de trabajo<sup>23</sup>.

Una década después, el Real Decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el cual se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, derogó la Ley de Procedimiento Laboral de 1980. A pesar de ello, no solo se mantuvo la protección del trabajador contenida en el texto original del artículo 102.2 de la anterior LPL en el entonces vigente artículo 108.2.e) LPL<sup>24</sup>, sino que dicha protección se vio ampliada por la garantía establecida en la letra d) del artículo 280.1 LPL. Dicho artículo dispone que la declaración de nulidad estará fundamentada en el despido del trabajador con contrato suspendido<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, op. cit., pp. 78 y ss.

<sup>22</sup> Artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores de 1980: “Seis. El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia”.

<sup>23</sup> Artículo 102.2 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980: “Sólo se declarará «nulo» el despido cuando el empresario no hubiese cumplido los requisitos establecidos en el número 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajador despedido tuviera suspendido el contrato de trabajo y no se apreciase procedente el despido, o en los demás casos establecidos por la Ley”.

<sup>24</sup> Artículo 108.2.e) de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990: “2. Será nulo el despido en los siguientes casos: e) El de los trabajadores con contrato suspendido, para el caso de que no se declare su procedencia”.

<sup>25</sup> Artículo 280.1.d) de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990: “1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando: d) La declaración de nulidad se fundamente en la

Todo ello no debe malinterpretarse como una prohibición de despido del trabajador que se encuentre de baja por enfermedad, sino como una prohibición de despidos aprovechando la situación de desprotección en que se encuentra el trabajador enfermo. En otras palabras, si el trabajador se encuentra en situación de baja por enfermedad y es despedido por esa misma razón, dicho despido tendrá la calificación de nulo. Sin embargo, si dicho despido se fundamenta en causas disciplinarias o queda justificado por razones objetivas reales y suficientes, aunque el trabajador se encuentre enfermo, no podrá alegarse nulidad del despido, porque será calificado como procedente.<sup>26</sup>.

Sin embargo, a partir de la Reforma Laboral de 1994, los trabajadores enfermos pierden la escasa protección con la que contaban frente a los empresarios.

#### **1.4. Reforma Laboral de 1994**

Mediante la aprobación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la conocida como Reforma Laboral de 1994 supuso una pérdida de la protección del trabajador respecto a su tratamiento en el ámbito laboral en casos de incapacidad temporal por enfermedad. Asimismo, y como ha sido expuesto anteriormente, la Ley 11/1994 deroga de manera definitiva las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. A través de dicha reforma, se modificaron tanto el artículo 55 ET como el artículo 108 LPL, los cuales garantizaban la nulidad del despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad<sup>27</sup>.

No obstante, y a pesar de lo dispuesto por la Ley 11/1994, gran parte de los Tribunales Superiores siguieron calificando los despidos de trabajadores por enfermedad como nulos, esta vez basándose en las causas de discriminación recogidas en el artículo 14 de la Constitución Española (CE), a pesar de que éstas no recogían expresamente la

---

*suspensión del contrato del trabajador despedido, una vez haya concluido la causa de tal suspensión”.*

<sup>26</sup> AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía”, *Jurisdicción Social*, n° 235, 2022, pp. 10 - 11.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 11.

enfermedad como causa discriminatoria<sup>28</sup>. En concreto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, de 28 de febrero del 2000, dispuso que “no hay duda que se discrimina a quien por razones de salud se ve obligado a acogerse a la protección social establecida en las normas laborales y de seguridad social”<sup>29</sup>, en el caso de un trabajador despedido al causar numerosas bajas temporales y establecerse que el despido no respondía a lo recogido en el artículo 52 a) ET relativo al despido por ineptitud del trabajador<sup>30</sup>.

A pesar de ello, la misma sentencia mencionada del TSJ de Cataluña fue revocada por la Sentencia del Tribunal Supremo (TS), de 29 de enero del 2001, estableciendo que si bien el artículo 14 CE dispone “o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” al recoger las causas de discriminación, dicha referencia no puede ser interpretada como una cláusula abierta para “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” y calificó el despido como nulo desde una perspectiva funcional que no resultaba rentable a la empresa<sup>31</sup>.

Con la publicación de la Ley 11/1994, el trabajador enfermo no volvió a verse protegido por la legislación hasta la publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual será analizada más adelante.

## **2. Delimitación del concepto “enfermedad”**

A pesar de la existencia de legislaciones anteriores a la Ley 15/2022 que brindaran protección al trabajador enfermo hasta la Reforma Laboral de 1994, ninguna de ellas llegó a ofrecer una definición que delimitase el concepto de enfermedad, lo cual es de vital importancia en el presente estudio para entender la tutela de la nueva Ley y su relación con otras condiciones como es la discapacidad.

---

<sup>28</sup> AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “La nueva Ley 15/2022 integral ...”, *op. cit.*, p. 11.

<sup>29</sup> FJ único STSJ núm. 1891/2000, de 28 de febrero del 2000.

<sup>30</sup> Artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores: “*El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento*”.

<sup>31</sup> FJ 2 STS de 29 de enero de 2001 (rc. 1566/2000).

En primer lugar, cabe mencionar que la Real Academia Española (RAE), define la enfermedad “del latín infirmitas. 1. Estado producido en un ser vivo por la alteración de la función de uno de sus órganos o de todo su organismo” y añadiendo como antónimo la “salud”<sup>32</sup>.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), pese a no mencionar expresamente la enfermedad, sí ofreció en 1948, en sentido contrario, una definición de la salud, disponiendo que ésta es una “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”<sup>33</sup>, definición que, hoy en día, sigue siendo la más aceptada<sup>34</sup>.

Igualmente, podemos acudir a la doctrina en busca de una definición del término “enfermedad”. En particular, el Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, Francisco Xabier Gómez García, entiende que “la enfermedad es un estado de alteración de la salud que sufren las personas durante un tiempo determinado, más o menos largo”<sup>35</sup>.

Por otro lado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en su Sentencia de 11 de julio de 2006, respecto a la enfermedad, establece que es una condición de salud que “puede producir deficiencias que discapaciten al individuo”, haciendo una clara distinción entre la enfermedad y la discapacidad, como se evidencia más adelante<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., (versión 23.7 en línea), en <https://www.rae.es/drae2001/enfermedad#:~:text=f.,menos%20grave%20de%20la%20salud>. (última consulta: 27 de marzo de 2024).

<sup>33</sup> OMS en <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions> (última consulta: 25 de febrero de 2024).

<sup>34</sup> HERRERO JAÉN, Sara, “Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud”, *Scientific Electronic Library Online*, vol.10, n° 2, 2016 en [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2016000200006#:~:text=L,a%20OMS%20define%20enfermedad%20como,es%20más%20o%20menos%20previsible%22](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006#:~:text=L,a%20OMS%20define%20enfermedad%20como,es%20más%20o%20menos%20previsible%22). (última consulta: 25 de febrero de 2024).

<sup>35</sup> GÓMEZ GARCÍA, Francisco Xabiere, “La enfermedad como motivo de nulidad del despido”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 264, 2023, pp. 249 - 256.

<sup>36</sup> STJUE, de 11 de julio de 2006.

### 3. Delimitación del concepto “discapacidad”

Al contrario que la “enfermedad” en el ámbito laboral, la “discapacidad” sí ha sido delimitada anteriormente en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Por ello, en la letra a) de su artículo 2 define la discapacidad como “una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>37</sup>.

En esa misma línea, el apartado primero del artículo 4 de la misma Ley recoge una delimitación del concepto al describir a los titulares de los derechos contenidos en la Ley. Con ello, define de manera indirecta la discapacidad como una presentación de “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”<sup>38</sup>.

Similar definición ofrece la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea a través de la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 al recoger que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Artículo 2 a) del Real Decreto Legislativo 1/2013: “A efectos de esta ley se entiende por: a) *Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*”.

<sup>38</sup> Artículo 4.1.I del Real Decreto Legislativo 1/2013: “1. *Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*”.

<sup>39</sup> Preámbulo, letra e) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: “Los Estados Partes en la presente Convención, e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, (...)”.

En la jurisprudencia también es posible encontrar una definición de la discapacidad, a diferencia de la enfermedad. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea define la discapacidad como “término genérico que incluye las deficiencias y los factores que limitan la actividad y la participación en la vida social”. Añade el TJUE, que se trata de una “limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional”<sup>40</sup>. Para ofrecer dicha delimitación del concepto “discapacidad”, el TJUE se basa en lo dispuesto por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) recogida por la OMS<sup>41</sup>.

#### **4. Diferencias de tratamiento entre enfermedad y discapacidad**

La doctrina del TJUE respecto a la enfermedad y la discapacidad no había terminado de asentarse por completo, cuando nace la Ley 15/2022, convirtiendo la enfermedad y la discapacidad en causas de discriminación autónomas<sup>42</sup>. Por tanto, surge la duda acerca del ajuste de la doctrina europea sobre discapacidad, pues si ahora son causas autónomas tanto la discapacidad como la enfermedad, ¿debe aplicarse dicha doctrina también a los casos de enfermedad, independientemente de si son discapacitantes o no<sup>43</sup>? Para ello resulta interesante examinar las diferencias de tratamiento entre ambas causas, tanto en el marco jurídico europeo, como en el estatal.

##### **4.1. En el marco jurídico europeo**

La igualdad de trato y la no discriminación resulta uno de los pilares principales de la Unión Europea, tal y como se recoge en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), por lo que no es de extrañar la amplia regulación en la normativa europea que ampara la discapacidad como una causa de discriminación<sup>44</sup>.

---

<sup>40</sup> STJUE, de 11 de julio de 2006.

<sup>41</sup> Antecedentes CIF: “(...) *discapacidad* engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación”.

<sup>42</sup> DESDENTADO DAROCA, Elena, “La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023” en <https://www.aedtss.com/la-discriminacion-por-razon-de-enfermedad-en-las-relaciones-laborales-reflexiones-a-partir-de-la-san-de-19-de-junio-de-2023/> (última consulta: 27 de marzo de 2024).

<sup>43</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido por discapacidad, enfermedad o condición de salud tras la Ley 15/2022”, *Trabajo y Derecho*, nº 105, 2023, p. 3.

<sup>44</sup> Artículo 2 del TUE: “*La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres*”.

Así, el artículo 19.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) permite la aprobación de directivas con el fin de “adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”<sup>45</sup>.

Todo ello ha dado lugar a importantes directivas antidiscriminatorias y, en especial, la 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<sup>46</sup>. Dicha Directiva fue inicialmente publicada con la finalidad de prestar protección laboral a la discapacidad, tal y como se recoge en su artículo primero al establecer la discapacidad como una causa discriminatoria<sup>47</sup>.

En la presente Directiva se recoge principalmente la obligación de “adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica (...) de las personas con discapacidad”<sup>48</sup>. Dichas medidas adecuadas, también conocidas como “ajustes razonables”, tienen como finalidad combatir la discriminación en el puesto de trabajo garantizando tanto el principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 14 CE, como el acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo con posibilidad de progreso profesional y formación<sup>49</sup>. Los ajustes mencionados son aquellos referidos a

---

<sup>45</sup> Artículo 19.1 del TFUE: “1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

<sup>46</sup> Preámbulo de la Ley 15/2022.

<sup>47</sup> Artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE: “La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

<sup>48</sup> Considerado (6) de la Directiva 2000/78/CE: “(6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad”.

<sup>49</sup> Artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE: “A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La

la adaptación de “instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”<sup>50</sup>.

La Directiva establece ciertas limitaciones respecto a la adopción de ajustes en el caso de trabajadores con discapacidad, como es la proporcionalidad, puesto que los ajustes no deben suponer una carga desproporcionada en cuanto a costes, tamaño o volumen de negocios del lugar en el que estén empleados<sup>51</sup>.

Asimismo, no hay que olvidar que, aun recogiendo la Directiva la obligación de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ello no ampara el mantenimiento del puesto de trabajo de “una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada”<sup>52</sup>.

De igual manera, recoge la jurisprudencia del TJUE la obligación de realizar ajustes razonables, al establecer en la ya mencionada Sentencia de 11 de julio de 2006, y citando la Directiva 2000/78/CE, “la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad”<sup>53</sup>.

Por otro lado, respecto a la enfermedad en el ámbito laboral a nivel europeo, pese a no ser mencionada expresamente, aparece protegida de manera indirecta debido a lagunas

---

*carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.*

<sup>50</sup> Considerando (20) de la Directiva 2000/78/CE: “(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”.

<sup>51</sup> Considerando (21) de la Directiva 2000/78/CE: “(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda”.

<sup>52</sup> Considerando (17) de la Directiva 2000/78/CE: “(17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

<sup>53</sup> STJUE, de 11 de julio de 2006.



jurídicas en la misma normativa de la Unión Europea (UE), como es el caso de la ya mencionada Directiva 2000/78/CE<sup>54</sup>.

Dado que dicha Directiva nunca llega a mencionar la enfermedad, como tampoco delimita el concepto de discapacidad, permitió que una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013, ampliara su ámbito de aplicación a los trabajadores enfermos al considerar que la enfermedad del trabajador le resultaba incapacitante para el ejercicio de su profesión. Por ello, en la Sentencia del TJUE se establece una diferenciación de tratamiento de la enfermedad en el trabajo, por la que tendrán consideración de discapacidad aquellas enfermedades que supongan una “limitación que, 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”<sup>55</sup>.

Dicha aplicación análoga de legislación relativa a la discapacidad a los casos de enfermedad en el ámbito laboral es igualmente evidente en el Asunto Daouidi. En la Sentencia de 1 de diciembre de 2016 se discute el caso del Señor Daouidi, trabajador en situación de incapacidad temporal de duración incierta por motivo de una enfermedad que le supone una limitación de su capacidad por dolencias físicas. Aun no tratándose de una discapacidad, la incertidumbre en cuanto a la duración de dicha incapacidad, supuso la aplicación de la legislación relativa a la discapacidad<sup>56</sup>.

A raíz del Asunto Daouidi, se introduce un nuevo elemento que permite la incorporación de la enfermedad a la tutela antidiscriminatoria existente únicamente para la discapacidad. El nuevo elemento es el relativo al tiempo, es decir, el carácter duradero en el tiempo de una enfermedad, desconociéndose su duración exacta<sup>57</sup> o sus consecuencias. Por ende, a partir de dicha Sentencia del TJUE, una enfermedad que se alargue en el tiempo sería considerada una discapacidad<sup>58</sup>.

---

<sup>54</sup> AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “La nueva Ley 15/2022 integral ...”, *op. cit.*, pp. 16 y ss.

<sup>55</sup> Apartado 41 de STJUE, de 11 de abril de 2013.

<sup>56</sup> STJUE, de 1 de diciembre de 2016.

<sup>57</sup> GÓMEZ GARCÍA, Francisco Xabiere, “La enfermedad como ...”, *op. cit.*

<sup>58</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 4.

La doctrina europea del Tribunal de Justicia de la Unión Europea tuvo gran impacto en la estatal, pues la normativa española tampoco recogía la enfermedad como un supuesto merecedor de tutela. Así, la jurisprudencia de los tribunales españoles permitía el despido de trabajadores enfermos, basándose tanto en la Directiva 2000/78/CE como en lo dispuesto por el TJUE.

#### **4.2. En el marco jurídico español**

La discapacidad y la enfermedad en el ámbito laboral y hasta la publicación de la reciente Ley 15/2022, no gozaban del mismo tratamiento en el marco jurídico español. Ahora sí, en limitadas ocasiones se permitía una aplicación análoga de la legislación referente a la discapacidad a los casos de enfermedad.

Al igual que en la normativa europea, antes de la Ley 15/2022, existía una extensa legislación a nivel estatal relativa a la discapacidad frente a la inexistencia de legislación que protegiera a los trabajadores enfermos, por lo que se daba una aplicación análoga de normativa de la discapacidad únicamente a ciertos estados de enfermedad, como se analizará más adelante. Dicha aplicación análoga se debe a la estrecha relación que ambos conceptos mantienen, como “alteraciones del estado de salud de larga duración, con afectación en la capacidad general -en el supuesto de la discapacidad- y con afectación en la capacidad laboral -en el supuesto de la incapacidad-”<sup>59</sup>.

Por ello, ambos conceptos y situaciones se ven entremezclados en numerosas ocasiones debido a sus escasas diferencias, por lo que debemos analizar ambos para entender el tratamiento de la enfermedad en el ámbito laboral.

Sin embargo, dicha aplicación análoga a los casos de enfermedad, como ha sido mencionado previamente, no siempre tenía lugar. Ello supone que la enfermedad como tal no bastaba para considerarse merecedora de tutelaje, sino que debía equipararse a la situación de discapacidad para recibir protección. Mientras tanto, no se les podría aplicar las disposiciones relativas a la discapacidad a aquellos trabajadores enfermos que no cumplieran los siguientes requisitos recogidos por la doctrina consolidada del TJUE a partir del Caso Chacón Navas<sup>60</sup>: la duración prolongada en el tiempo, ya sea por

---

<sup>59</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, pp. 5 y ss.

<sup>60</sup> STJUE, de 11 de julio de 2006.

su carácter permanente o su curación de carácter incierto<sup>61</sup>, y la limitación en la participación en la vida profesional<sup>62</sup>. Por tanto, quienes no cumplieran con los requisitos mencionados se encontraban desprotegidos frente a situaciones de abuso por parte de sus empleadores<sup>63</sup>.

Previa publicación de la Ley 15/2022, los tribunales españoles, además de verse enormemente influenciados por lo dispuesto en la normativa comunitaria<sup>64</sup>, seguían tanto la doctrina del Tribunal Constitucional (TC), como la del Tribunal Supremo para la calificación de los despidos por motivo de enfermedad.

En relación a la doctrina del TC, se consideraban nulos los despidos de trabajadores enfermos únicamente en los siguientes supuestos<sup>65</sup>:

- Los casos referidos a la gravedad de la enfermedad padecida, es decir, si se trataba de una enfermedad que, por sus características, resultara estigmatizante y llevara a la segregación.
- Por otro lado, el despido por enfermedad también recibía la calificación de nulo cuando la enfermedad que provocara el despido fuera equiparable a la discapacidad, por lo que era evidente el predominio de la discapacidad frente a la enfermedad.
- En tercer lugar, era nulo el despido del trabajador que, bajo amenaza de despido, no se reincorporase a su puesto de trabajo cuando dicha reincorporación perjudicase o incluso agravase su situación médica, nulidad estrechamente vinculada al derecho a la integridad física recogido en el artículo 15 CE<sup>66</sup>.
- Por último, recibían la calificación de nulos aquellos despidos que tuvieran su origen en incapacidades por embarazo, parto o lactancia.

---

<sup>61</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime, “La discriminación por enfermedad en el despido”, *Revista de derecho social*, nº102, 2023, p. 42.

<sup>62</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador en incapacidad temporal tras la Ley 15/2022: mitos y realidades a la luz del derecho fundamental a la no discriminación”, *Trabajo y Derecho*, nº 110, 2024, pp. 14 y ss.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>64</sup> Directiva 2000/78/CE.

<sup>65</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, pp. 14 y ss.

<sup>66</sup> Artículo 15 CE: “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra*”.

Igualmente, en relación con la calificación del despido por enfermedad como improcedente o nulo, la doctrina del TS reiteraba la misma idea, por la cual “la enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración”. En referencia a ello, el TS establece en su Sentencia de 15 de septiembre, que “es preciso que dicho trabajador sufra algún tipo de discapacidad” para que el despido tenga calificación de nulo. En el presente caso, como los periodos de incapacidad temporal que aporta el trabajador demandante no encajan en la definición de discapacidad que previamente realiza, termina dictaminando la inexistencia de discriminación del despido<sup>67</sup>.

Por tanto, es evidente que la doctrina previa a la Ley 15/2022 solo protegía a los trabajadores en situaciones de incapacidad en el puesto de trabajo, cuando dicha incapacidad se encontraba estrechamente vinculada con cualquier otra situación que no fuese enfermedad, como es la discapacidad, la estigmatización, la integridad física o moral, o el género<sup>68</sup>.

Ejemplo de la nulidad en los casos de enfermedad equiparable a la discapacidad previa a la Ley 15/2022 es el caso de la Sentencia de 28 de marzo del TSJ de Galicia. Se trata del despido de una trabajadora, alegando la empresa empleadora que su baja médica les suponía costes económicos elevados, el cual termina recibiendo la calificación de nulo por discriminación por motivo de enfermedad que comporta a largo plazo una discapacidad<sup>69</sup>.

Respecto a la discapacidad, en el marco jurídico español, ésta aparece principalmente recogida por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Asimismo, la discapacidad vuelve a encontrar tutela en la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no

---

<sup>67</sup> STS de 15 de septiembre de 2020 (rc. 3387/2017).

<sup>68</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, pp. 14 y ss.

<sup>69</sup> STSJ de Galicia, de 28 de marzo de 2019.

discriminación, convirtiéndose, al igual que la enfermedad, en una nueva causa de discriminación junto con las ya recogidas previamente por el artículo 14 CE<sup>70</sup>.

La mayor diferencia entre el tratamiento de la discapacidad y la enfermedad resulta de la obligación dirigida hacia los empleadores para la aplicación de los llamados “ajustes razonables” en el puesto de trabajo, expresamente recogida para los casos de discapacidad, y los cuales serán analizados más adelante al referirnos al deber de adaptación. Los ajustes razonables, además de en la Directiva 2000/78/CE, aparecen recogidos a nivel estatal en la misma Ley 1/2013, de 29 de noviembre<sup>71</sup>.

Debido a la aplicación análoga de la legislación relativa a la discapacidad a los casos de enfermedad, previa publicación de la Ley 15/2022, cabe plantearse la duda de si dichos ajustes razonables, característicos de la discapacidad, son igualmente aplicables en el caso de la enfermedad del trabajador, sobre todo teniendo en cuenta que en la misma Ley 15/2022 parecen nuevamente dirigidos hacia la discapacidad en exclusiva<sup>72</sup>.

En conclusión, la enfermedad en el ámbito laboral, a lo largo de la Historia del Derecho del Trabajo en este país, gozaba de una escasa protección, ya fuera por ciertos artículos dispersos expresamente dirigidos a los trabajadores enfermos o por la aplicación análoga de legislación “a priori” dirigida a la protección del trabajador con discapacidad. No es hasta la publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que el trabajador enfermo tiene la oportunidad de alcanzar una verdadera seguridad. Pese a ello, de momento son solo los

---

<sup>70</sup> Artículo 2.1 de la Ley 15/2022: *“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”*.

<sup>71</sup> Artículo 2 m) del Real Decreto Legislativo 1/2013: *“m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”*.

<sup>72</sup> Artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022: *“(..) Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. (...)”*.

TSJ los que declaran la nulidad de los despidos de trabajadores por motivo de enfermedad, mientras que el TS sigue sin poder pronunciarse al respecto, por no haber alcanzado ningún caso esa instancia.

## **II. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN**

### **1. Objeto de la Ley**

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación tiene como objeto la creación de un instrumento eficaz contra actos discriminatorios, garantizando, en primer lugar, el derecho a la igualdad de trato de todas las personas, ya sea de manera individual o respecto a los grupos que éstas integran. Asimismo, y en segundo lugar, establece una tutela antidiscriminatoria a cargo de los poderes públicos frente a una serie de causas de discriminación recogidas más adelante en la misma Ley y que amplían aquellas ya recogidas por el propio artículo 14 CE<sup>73</sup>.

Por ello, la Ley 15/2022 supone un desarrollo amplificado del artículo 14 de la Constitución Española de 1978 (CE), referente al derecho a la igualdad, basándose a la vez en los artículos 9.2 y 10 CE<sup>74</sup>.

Es importante tener en cuenta que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación aparece estrechamente vinculado con la garantía del disfrute de los derechos fundamentales y libertades públicas, interpretados conforme a “la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales”, tal y como recoge el artículo 10 CE<sup>75</sup>.

Además, la Ley establece que la efectividad de dicho disfrute de derechos y libertades será llevada a cabo por los poderes públicos, puesto que el artículo 9.2 CE establece su

---

<sup>73</sup> Preámbulo de la Ley 15/2022.

<sup>74</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín, “La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Revista de ciencias jurídicas y sociales*, Vol. 25, nº2, 2022, p. 12.

<sup>75</sup> Artículo 10 CE: “1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

obligación de garantizar una real y efectiva libertad e igualdad tanto individual como colectiva, así como remover los obstáculos que no permitan el pleno ejercicio de dichos derechos “en la vida política, económica, cultural y social”<sup>76</sup>.

Pese a tratarse de una Ley que supone un gran avance en la legislación con fines antidiscriminatorios en el marco general de la sociedad, en el presente trabajo resulta de mayor relevancia las disposiciones referentes al ámbito laboral, ya que, la presente Ley se aplicará, entre otros, al “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” tal y como recoge el artículo 3.1 en su letra a)<sup>77</sup>.

## **2. Referencias de la Ley al ámbito laboral**

La mayor novedad que aporta la Ley 15/2022, de 12 de julio, es el amplio listado de definiciones que ofrece en relación con las distintas formas de discriminación que existen, como son la discriminación directa e indirecta o la discriminación por error. Asimismo, es destacable mencionar los derechos que la nueva Ley pretende amparar con su publicación, así como el conocido como “deber de adaptación”, que analizaremos más adelante. Igualmente, lo más significativo en el presente trabajo es la nueva clasificación de causas de discriminación que ofrece la Ley, ampliando el ya conocido listado constitucional, y donde se clasifica la enfermedad como nueva causa.

### **2.1. Definiciones y omisiones**

La Ley 15/2022 recoge un listado de definiciones que considera de importancia en torno a la igualdad de trato y la no discriminación.

En primer lugar y la que es más importante, efectúa una diferenciación entre los conceptos de “discriminación directa” y “discriminación indirecta” en el artículo 6.

---

<sup>76</sup> Artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978: “2. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”.

<sup>77</sup> Artículo 3.1 a) de la Ley 15/2022.

Define la discriminación directa como una situación de trato desfavorable dirigida hacia un individuo o grupo a diferencia de otros individuos o grupos que se puedan hallar en la misma situación. Igualmente, el segundo apartado de la letra a) remite a los ajustes razonables en el caso de las personas con discapacidad, que más adelante desarrollaremos con mayor amplitud, y dispone que la negativa a su establecimiento será considerada discriminatoria de manera directa<sup>78</sup>.

En segundo lugar, la discriminación indirecta es aquella referida a un trato desventajoso producido por “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros”<sup>79</sup> debido a las causas de discriminación dispuestas en el artículo 2.1 de la misma Ley, las cuales analizaremos más adelante al examinar la clasificación de las causas de discriminación.

A continuación, la Ley procede a distinguir la discriminación por asociación y la discriminación por error. En la primera, existe discriminación cuando una persona o un grupo sufre un trato discriminatorio a razón del vínculo que mantengan con otra persona u otro grupo por las causas recogidas en el artículo 2 en cuanto a “nacimiento, origen racial o étnico, sexo (...)”<sup>80</sup>. La discriminación por error, en cambio, es aquella referida a la diferencia de trato por características determinadas de una persona o un grupo, las cuales han sido apreciadas de manera incorrecta<sup>81</sup>.

Igualmente, la Ley 15/2022 establece la diferencia entre discriminación múltiple e interseccional. Por un lado, la discriminación múltiple es aquella donde concurren a la vez en una misma persona dos o más de las causas de discriminación recogidas en el artículo 2. Por otro lado, la discriminación interseccional se refiere a cuando dichas

---

<sup>78</sup> Artículo 6.1. a) de la Ley 15/2022: “1.a) (...) Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. (...)”.

<sup>79</sup> Artículo 6.1. b) de la Ley 15/2022: “b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2”.

<sup>80</sup> Artículo 2 de la Ley 15/2022.

<sup>81</sup> Artículo 6.2 de la Ley 15/2022: “2. Discriminación por asociación y discriminación por error. a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concorra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio. b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas”.



causas discriminatorias varias interactúan entre sí, dando lugar a una nueva causa de discriminación específica<sup>82</sup>.

La nueva Ley no solo recoge definiciones relativas a distintas formas de discriminación, sino que también aclara conceptos como son: el acoso discriminatorio; la inducción, el orden o la instrucción de discriminar; represalias; medidas de acción positiva; y la segregación escolar en los puntos 4 a 8 del mismo artículo 6.

Sin embargo, a pesar del amplio listado de definiciones que recoge la Ley en su articulado respecto a la igualdad de trato y la no discriminación, parece obviar una de las definiciones más importantes teniendo en cuenta la nueva clasificación de las causas de discriminación; dicha definición omitida es la del propio concepto de “enfermedad”. Es decir, menciona igualmente otras causas de discriminación además de la enfermedad, como “la discapacidad” pero, al estar éstas ya recogidas anteriormente como causas discriminatorias, tanto la legislación como la jurisprudencia han tenido ocasión de delimitar dichos conceptos. Por el contrario, la enfermedad no ha sido delimitada anteriormente, por lo cual surge la duda acerca de si legislaciones similares referentes a la discapacidad en el ámbito laboral son igualmente de aplicación al caso de la enfermedad. Algunos autores parecen pensar que sí lo son. Ejemplo de ello es la obligación de ajustes razonables, mencionada anteriormente, establecida en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que hace surgir la duda sobre la aplicación de los ajustes razonables a los casos de enfermedad<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Artículo 6.3 de la Ley 15/2022: “3. *Discriminación múltiple e interseccional.* a) *Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.* b) *Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.* c) *En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.* d) *Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación”.*

<sup>83</sup> Artículo 2 m) del Real Decreto Legislativo 1/2013: “A efectos de esta ley se entiende por: m) *Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para*

## 2.2. Derechos amparados

Los derechos amparados por la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio son el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, puesto que ésta tiene como objetivos garantizar el cumplimiento del artículo 14 CE relativo a la igualdad de las personas, tanto individualmente como en grupo, así como establecer una tutela antidiscriminatoria.

Desde la Reforma Laboral de 1994 y hasta la publicación de la Ley 15/2022, la legislación había antepuesto los intereses de las empresas a los derechos de los trabajadores, dando lugar a un abuso de los empresarios cuando los trabajadores se encontraban en situaciones de incapacidad temporal por motivos de salud. Esto se justificaba en que la incapacidad del trabajador, aunque fuera de corta duración, suponía una pérdida de rentabilidad financiera, fomentando los despidos de los trabajadores enfermos<sup>84</sup>.

Basándose en ese perjuicio económico provocado al empleador por el hecho de no poder acudir el trabajador enfermo a su puesto de trabajo y la necesidad de ajustes organizativos que eso supone, y obviando los derechos y la salud de sus trabajadores<sup>85</sup>, la doctrina jurisprudencial permitía los despidos por causas objetivas, considerándose improcedente solo aquel que no cumpliera los requisitos de forma establecidos en el artículo 53.1 ET<sup>86</sup> o si el empleador no pudiera acreditar la causa de despido<sup>87</sup>.

---

*garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.*

<sup>84</sup> AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “La nueva Ley 15/2022 integral ...”, *op. cit.*, p. 9.

<sup>85</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 14.

<sup>86</sup> Artículo 53.1 ET: “1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento”.

<sup>87</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 2.

Pese al carácter innovador de las definiciones expuestas previamente, lo más significativo de la nueva Ley es la clasificación de causas de discriminación que presenta.

### **2.3. Novedades en la clasificación de causas de discriminación**

Al publicarse la Ley 15/2022 en desarrollo del derecho a la igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución, además de recoger nuevamente las causas de discriminación ya englobadas en dicho artículo como son la raza, el sexo o la religión, aprovecha la cláusula abierta establecida al disponer “o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, para completar dicho listado añadiendo nuevas causas de discriminación<sup>88</sup>.

A pesar de no aparecer exactamente la mención a una cláusula abierta en el mismo artículo 14, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional entiende que se presupone su carácter abierto debido a la manera en que queda redactada la fórmula anteriormente mencionada relativa a otras condiciones o circunstancias, puesto que “no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquier otra de las precisadas en el texto legal”<sup>89</sup>.

Cabe mencionar que, pese a utilizarse la cláusula abierta del artículo 14 CE, la discriminación por enfermedad, al igual que el resto de nuevas causas de discriminación introducidas por la nueva Ley, es un tipo de discriminación de naturaleza legal y no constitucional. Por ello, la introducción de la enfermedad como nueva causa de discriminación se hace a través de una Ley ordinaria, la Ley 15/2022, y no orgánica<sup>90</sup>. Para ello, se hace uso de lo dispuesto en el artículo 53.1 CE<sup>91</sup>, por el cual se permite la

---

<sup>88</sup> Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

<sup>89</sup> STC 75/1983, de 3 de agosto.

<sup>90</sup> DESDENTADO DAROCA, Elena, “La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023” en <https://www.aedtss.com/la-discriminacion-por-razon-de-enfermedad-en-las-relaciones-laborales-reflexiones-a-partir-de-la-san-de-19-de-junio-de-2023/> (última consulta: 27 de marzo de 2024).

<sup>91</sup> Artículo 53.1 CE: “1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)”.

regulación del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación a través de una ley de rango ordinario<sup>92</sup>.

Dicha ampliación del listado de causas de discriminación y la existencia de la cláusula abierta del artículo 14 de la Constitución responden simplemente a las necesidades de la sociedad española dependientes de los cambios tanto culturales como históricos, los cuales dan lugar a una situación desventajosa para determinados sectores de la sociedad. Esto lleva a que la sociedad, con la finalidad de proteger a los individuos que la integran y garantizar el ejercicio de sus derechos, ajuste su legislación para llevar a cabo dichos objetivos. Por tanto, no existe impedimento alguno para que, con el transcurso del tiempo, se vuelva a hacer uso de la cláusula abierta y se lleve a cabo una nueva ampliación de las causas discriminatorias<sup>93</sup>.

En consecuencia, la Ley 15/2022, amparándose en la referencia al artículo 14 CE<sup>94</sup>, incorpora nuevas causas discriminatorias como son: “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”<sup>95</sup>.

Las adiciones al listado no surgen por casualidad, puesto que todas las nuevas causas añadidas a través de la cláusula abierta comparten similitudes entre sí. Todas ellas son de carácter personal y han estado tradicionalmente sometidas a tratos discriminatorios instigados por prejuicios y desconocimiento. Por ello, tomando como base el derecho a la igualdad y no discriminación, el legislador encuentra dichas causas merecedoras de protección legislativa<sup>96</sup>.

---

<sup>92</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 11.

<sup>93</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín, “La Ley 15/2022...”, *op. cit.*, pp. 15-16.

<sup>94</sup> Preámbulo y artículo 1 de la Ley 15/2022.

<sup>95</sup> Artículo 2.1 de la Ley 15/2022: “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”.

<sup>96</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 4.

### 2.3.1. Enfermedad como causa de discriminación

Por tanto, a modo de novedad, la enfermedad se incorpora a las causas de discriminación ya recogidas en el texto constitucional. Todo ello supone que los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad, desde la derogación de las disposiciones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y su modificación de los artículos 55 ET y 108 LPL<sup>97</sup>, cuentan finalmente con protección por parte del legislador<sup>98</sup>.

Pese a centrarnos en el trabajo en la calificación de los despidos, la enfermedad del trabajador se reconoce como nueva causa de discriminación igualmente en otros ámbitos del Derecho Laboral, tales como el marco de los planes de incentivos económicos empresariales. Recientemente, la Audiencia Nacional (AN) declaró nulas las cláusulas de los planes de incentivos de la empresa demandada que incluían los periodos de IT de los trabajadores en el cálculo del porcentaje de absentismo con motivo del cobro de un incentivo en la empresa<sup>99</sup>. Con la aprobación de la nueva Ley, se considera que una cláusula que equipara la ausencia al trabajo por motivo de enfermedad con una ausencia injustificada supone un trato desfavorable respecto al trabajador enfermo y, por tanto, discriminatorio por razón de enfermedad<sup>100</sup>.

Respecto al impacto de la enfermedad como causa de discriminación en la calificación de los despidos, es relevante destacar que, aunque nos refiramos a situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores, la IT como tal no es una causa de discriminación recogida por la nueva Ley 15/2022, puesto que lo que dicha Ley ampara es al trabajador que, por motivo de enfermedad, se encuentra en una situación de IT. Así, si bien la incapacidad temporal puede darse por diversos motivos como puede ser por accidente, debido a que la Ley 15/2022 solo recoge la enfermedad, es en los casos de IT por enfermedad en los que nos centraremos en el presente trabajo<sup>101</sup>. Todo ello sin

---

<sup>97</sup> La Ley del Procedimiento Laboral (LPL) corresponde actualmente a la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

<sup>98</sup> AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “La nueva Ley 15/2022...”, *op. cit.*, p. 11.

<sup>99</sup> SAN, de 19 de julio de 2023.

<sup>100</sup> DESDENTADO DAROCA, Elena, “La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023” en <https://www.aedtss.com/la-discriminacion-por-razon-de-enfermedad-en-las-relaciones-laborales-reflexiones-a-partir-de-la-san-de-19-de-junio-de-2023/> (última consulta: 27 de marzo de 2024).

<sup>101</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 21.

perjuicio de que, conforme al artículo 156.2 LGSS, algunas situaciones de enfermedad sean consideradas como accidente de trabajo<sup>102</sup>.

La importancia de introducir la enfermedad como nueva causa de discriminación, recae en especial en la calificación de los despidos, al considerar la extinción del contrato por enfermedad como nulo directamente, en virtud del artículo 53.4 ET<sup>103</sup>.

Hasta ahora, y según la doctrina del TC y del TS, parecía tener que justificarse la baja por enfermedad, haciendo mención a su larga duración o a las consecuencias que dicha enfermedad había tenido en el trabajador una vez reincorporado a su puesto de trabajo que pudieran limitarle en comparación con el resto de trabajadores, para con ello conseguir conectarla al estatus de discapacidad, la cual tenía mayor protección frente a los actos discriminatorios<sup>104</sup>.

Sin embargo, desde la publicación de la Ley 15/2022, la doctrina judicial parece dividida entre aquellos que consideran que el despido por incapacidad temporal a causa de enfermedad merece la calificación de nulo, y quienes siguen manteniendo la postura previa a la publicación de la nueva Ley<sup>105</sup>.

Después de la publicación de la Ley 15/2022, son pocos los que siguen manteniendo la doctrina jurisprudencial del TC previa, por la cual el despido por motivo de enfermedad sólo resultaba en nulidad en cuatro casos específicos, como se ha mencionado en párrafos anteriores, mientras que en el resto de casos se trataba de un despido

---

<sup>102</sup> Artículo 156.2 LGSS: “2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: (...) e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”.

<sup>103</sup> Artículo 53.4 ET: “4. 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 fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio”.

<sup>104</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, pp. 14 y ss.

<sup>105</sup> *Ibidem*, p. 17.

improcedente si era injustificado y basado en motivos económicos. Se puede citar a modo de ejemplo la Sentencia número 236/2023, de 14 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, el cual consideró el despido de una trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, como un despido disciplinario<sup>106</sup>.

Pese a ello, la gran mayoría de la jurisprudencia parece encontrarse de acuerdo en que el despido que tenga como causa la enfermedad como tal basta para que sea calificado como nulo, pues a partir de la Ley 15/2022, la enfermedad se eleva a “causa específica y autónoma de discriminación”, por lo que deja de ser necesario conectarlo con otros derechos fundamentales para recibir su protección<sup>107</sup>.

A pesar de que la enfermedad pasa a ser considerada una causa de discriminación a través de la publicación de la Ley 15/2022, el legislador establece una serie de excepciones a ésta, por las cuales, aunque el trabajador se encuentre enfermo, las diferencias de tratamiento para con dicho trabajador no se consideran discriminatorias.

### **2.3.2. Excepción a la discriminación por enfermedad**

En primer lugar, el artículo 2 de la Ley 15/2022, en su segundo apartado, y en vinculación con el artículo 4, permite diferencias de trato basadas en las causas de discriminación recogidas en el párrafo anterior, pero únicamente cuando dichas diferencias se puedan justificar de manera razonable y siempre que tengan un propósito legítimo<sup>108</sup>. Por ello, si la mencionada diferencia de trato aparece justificada como “una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla”, ésta no se considerará discriminatoria, sino necesaria<sup>109</sup>.

---

<sup>106</sup> STSJ de Asturias, de 14 de febrero de 2023.

<sup>107</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 17.

<sup>108</sup> Artículo 2.2 de la Ley 15/2022: “2. *No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad*”.

<sup>109</sup> Artículo 4.2 de la Ley 15/2022.

Ahora bien, dichas diferencias de trato también cuentan con su propia excepción, pues la Ley establece que la enfermedad solo puede amparar aquellas diferencias derivadas “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”<sup>110</sup>. Ello encuentra su base en lo dispuesto en el considerando 17 de la Directiva 2000/78/CE, pues lo dispuesto en la Ley 15/2022 no ampara a aquel trabajador que “no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto”<sup>111</sup>.

En otras palabras, las diferencias de trato no pueden deberse al simple hecho de estar el trabajador enfermo, sino a las consecuencias que haya tenido la enfermedad en el trabajador y que le puedan afectar negativamente en su puesto de trabajo en comparación con el resto de trabajadores<sup>112</sup>. Tales diferencias de trato aparecen recogidas por la misma Ley 15/2022 en su artículo 6 al determinar que “se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social”. Dispone asimismo que dichas medidas deberán mantenerse siempre y cuando la situación que las justifique subsista<sup>113</sup>.

Igualmente, cuando la salud del trabajador, a causa del tratamiento de su enfermedad, resulte en una enfermedad crónica o simplemente se vea empeorada, la Ley 15/2022 ampara la diferencia de trato<sup>114</sup>. En estos casos nos referimos a la “necesidad de seguir un determinado tratamiento” una vez reincorporado al puesto de trabajo tras un periodo de baja por enfermedad<sup>115</sup>. Muestra de ello es el caso de un trabajador que, en un principio, se encontraba de baja por IT derivada de enfermedad común con un diagnóstico de disartria (trastorno de la ejecución motora del habla). Sin embargo,

---

<sup>110</sup> Artículo 2.3 de la Ley 15/2022.

<sup>111</sup> Considerando (17) de la Directiva 2000/78/CE: “(17) *La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad*”.

<sup>112</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín, “La Ley 15/2022...”, *op. cit.*, pp. 19-20.

<sup>113</sup> Artículo 6 de la Ley 15/2022.

<sup>114</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime, “La discriminación ...”, *op. cit.*, pp. 49 y ss.

<sup>115</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 13.



durante el proceso de tratamiento del trabajador, su enfermedad derivó en un diagnóstico de enfermedad crónica de origen autoinmune (miastenia gravis) y fue despedido por ello. El TSJ de Navarra calificó dicho despido como nulo pues, pese a tratarse de una enfermedad crónica que requiere asistencia sanitaria de por vida debido a las repercusiones negativas en su salud, permite al trabajador reincorporarse a su puesto de trabajo una vez estabilizado<sup>116</sup>. Todo ello sin perjuicio de que el trabajador, debido a su enfermedad, pueda necesitar en el futuro breves periodos de IT por aumento o desestabilización de los síntomas de la enfermedad. Por ende, autores como MENÉNDEZ SEBASTIÁN equiparan las diferencias de trato amparadas por la nueva Ley para los casos de enfermedad con los ajustes razonables en los casos de discapacidad<sup>117</sup>.

#### **2.4. Deber de adaptación del puesto de trabajo**

El deber de adaptación es aquel referido a las “medidas adecuadas” o “ajustes razonables” ya recogidos en disposiciones anteriores referidos a la discapacidad en el puesto de trabajo<sup>118</sup>, por lo que no resulta un concepto nuevo en la Ley 15/2022.

Aunque novedosa por el hecho de que aparezca el deber de adaptación en una legislación relativa no sólo a la discapacidad, sino también a la enfermedad en el empleo, mantiene la postura anterior acerca de su aplicación exclusiva a los casos de discapacidad y no de enfermedad en el ámbito laboral. Pese a ello, algunos autores como CABEZA PEREIRO mantienen que el deber de ajustes recogido en la nueva Ley “no debe circunscribirse estrictamente a la discriminación por discapacidad”, siendo de necesaria aplicación también a aquellas personas enfermas que precisen que su puesto de trabajo sea “adaptado a su patología”. No por tratarse de una patología más leve en comparación con la discapacidad, es la enfermedad menos merecedora de ajustes razonables si éstos suponen una mejora en el puesto de trabajo que le permita al trabajador enfermo ejercer en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores, pues parece ser ésta la esencia de la Ley 15/2022<sup>119</sup>.

---

<sup>116</sup> STSJ de Navarra, de 16 de octubre de 2023.

<sup>117</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 44.

<sup>118</sup> Ley 1/2013, de 29 de noviembre.

<sup>119</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime, “La discriminación ...”, *op. cit.*, p. 48.

### 2.4.1. Delimitación del deber de adaptación

El deber de adaptación o la aplicación de ajustes razonables supone “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada” a la empresa u organización donde el trabajador tenga su puesto de empleo. La finalidad de dicho deber es facilitar y garantizar el ejercicio de sus derechos, tal y como recoge la letra a) del artículo 6.1. Sin embargo, en dicho artículo, al definir la discriminación directa, se especifica que dicho deber de adaptación se refiere de manera exclusiva a las personas con discapacidad al disponer que “se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad”<sup>120</sup>.

Surge por ello, y como adelantábamos, una gran discusión acerca de la aplicación de los ajustes razonables a casos de enfermedad en el puesto de trabajo, en la cual parecen existir opiniones opuestas en la doctrina académica, mientras que la jurisprudencia parece decantarse por la aplicación exclusiva del deber de adaptación a los casos de discapacidad<sup>121</sup>.

Conviene analizar la aplicación del deber de adaptación en supuestos tanto de discapacidad como de enfermedad antes y después de la publicación de la Ley 15/2022, para intentar llegar a una conclusión sobre su necesidad o falta de ésta en el plano de la enfermedad.

Antes de la nueva Ley, en el marco europeo, El TJUE ya había establecido en el conocido como Caso Chacón, la exclusividad del marco de protección de la Directiva 2000/78/CE, al disponer que “una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78”<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> Artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022: “Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.

<sup>121</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, pp. 11 y ss.

<sup>122</sup> STJUE, de 11 de julio de 2006.

En el mismo sentido, el Juzgado de lo Social (JS) número 5 de Barcelona planteó una cuestión prejudicial al TJUE respecto a la aplicación análoga de la obligación de ajustes razonables en un supuesto de enfermedad de una trabajadora. En el presente caso, una trabajadora que padecía una enfermedad profesional (epicondilitis), terminó siendo despedida por causas objetivas tras varios periodos de incapacidad temporal debido a la enfermedad y a un diagnóstico de trastorno de ansiedad, habiendo sido finalmente reconocida como “trabajadora especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo”. El TJUE terminó por dictaminar que ni la enfermedad profesional sufrida por la trabajadora ni el hecho de que fuera declara “trabajadora especialmente sensible...” equivalen a una discapacidad, por lo que no entra dentro del marco protector de la discapacidad y no resulta obligatoria la aplicación de ajustes razonables al puesto de trabajo de la empleada<sup>123</sup>. Con ello, el TJUE hace una clara distinción entre ambos conceptos de enfermedad y discapacidad y establece la obligación de adaptación del puesto de trabajo exclusivamente para los casos de discapacidad, basándose nuevamente en lo dispuesto por la Directiva 2000/78/CE<sup>124</sup>.

La única manera de que un trabajador que hubiera sido despedido por motivos de enfermedad recibiera algún tipo de protección era en el caso de que se considerara dicha enfermedad equiparable a la discapacidad<sup>125</sup>. Dicha equiparación a la discapacidad surge de la doctrina del TJUE, por la cual aquella enfermedad que conlleve “una limitación derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, 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” es equiparable a una discapacidad y por tanto, merecedora de la misma tutela recogida en la Directiva 2000/78/CE<sup>126</sup>.

Ejemplo de una enfermedad discapacitante es el caso de un trabajador que padecía obesidad y fue despedido de su puesto de trabajo por ello. En el presente caso, la obesidad se considera enfermedad y no discapacidad. No obstante, tal y como recoge el

---

<sup>123</sup> STJUE de 11 de septiembre de 2019.

<sup>124</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 5.

<sup>125</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, p. 15.

<sup>126</sup> STJUE, de 11 de abril de 2013.

TJUE en su Sentencia de 18 de diciembre de 2014, en remisión a lo ya recogido anteriormente por la doctrina del mismo tribunal, en aquellos casos en que dicha obesidad “acarrearía una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, (...), pudiera impedir la participación plena y efectiva (...) en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si (...) fuera de larga duración”, sería equiparable al concepto de discapacidad y protegido como tal bajo la Directiva 2000/78/CE<sup>127</sup>.

Tras la publicación de la Ley 15/2022, tanto a nivel europeo como estatal, los tribunales parecen mantener los requisitos de aplicación del deber de adaptación del puesto de trabajo que se exigían previamente, es decir, su equiparación a la discapacidad. Muestra de ello es la Sentencia número 1352/2023, de 27 de febrero, por la cual el TSJ de Cataluña declara la nulidad del despido por discriminación de un trabajador. Dicho trabajador había aportado previamente informes médicos acreditativos de su condición de salud a su empleador. Durante el desempeño de su trabajo, su enfermedad se había visto agravada, precisando con ello una adaptación del horario laboral, lo cual fue ignorado por la empresa. En este caso, pese a tratarse de una enfermedad, el TSJ consideró que “sus circunstancias médicas encajan en la noción de discapacidad acuñada por la jurisprudencia comunitaria”, puesto que se trata de una enfermedad crónica que sufre desde su adolescencia, la cual requiere un ajuste del horario laboral<sup>128</sup>.

La doctrina académica, sin embargo, parece discrepar en cuanto a la exclusividad de ajustes razonables en casos de discapacidad, pues, al igual que CABEZA PEREIRO, otros autores como CANO GALÁN son de la opinión de que resulta problemática la decisión del legislador al redactar la letra a) del artículo 6.1 de la Ley 15/2022, pues excluye la aplicación de ajustes razonables a otras categorías como son la condición de salud y, en especial, la enfermedad, no quedando claro si se trata de un error o de una decisión intencional del legislador. En especial, la autora es de la opinión de que no solo resulta problemático, sino de que se trata de un error, puesto que resulta “indiferente el tipo de discriminación en que se pueda encuadrar la denegación de ajustes razonables, ya que ello, en sí mismo, ya es un supuesto de discriminación” amparada por la

---

<sup>127</sup> STJUE, de 18 de diciembre de 2014.

<sup>128</sup> STSJ de Cataluña, de 27 de febrero de 2023.

mencionada Ley<sup>129</sup>. La propia Ley establece que cualquier decisión que tome el empleador en referencia al trabajador enfermo y que no se encontrara recogido en las excepciones del artículo 2.2<sup>130</sup>, convertirían la decisión en discriminatoria, hubieran mediado ajustes razonables o no, por lo que el hecho de establecer una obligación de ajustes razonables de manera excluyente para la discapacidad resulta contradictorio respecto al resto de disposiciones<sup>131</sup>.

#### **2.4.2. Consecuencias del incumplimiento del deber de adaptación**

Respecto a las consecuencias para el empleador que no cumpla con el deber de adaptación, la denegación sin razones objetivas de los ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad supone una vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación<sup>132</sup>.

Igualmente, tal y como ha sido mencionado anteriormente, el artículo 6 de la Ley 15/2022 prevé también el incumplimiento del deber de adaptación del puesto de trabajo. Por ello, la empresa u organización donde trabaje una persona con discapacidad que deniegue de manera injustificada los ajustes razonables tendrá la consideración de empresa que está discriminando de manera directa al trabajador<sup>133</sup>.

---

<sup>129</sup> Artículo 4.1 de la Ley 15/2022: “(...) En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”.

<sup>130</sup> Diferencias de trato.

<sup>131</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, pp. 11 - 12.

<sup>132</sup> Artículo 4.1 de la Ley 15/2022: “(...) En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”.

<sup>133</sup> Artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022: “Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad”.

### III. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DESPIDO

#### 1. Procedimiento

Al pasar la enfermedad a formar parte de las causas de discriminación recogidas en el texto constitucional, comienza a ser de aplicación la doctrina constitucional y la jurisprudencia relativa a despidos discriminatorios en los casos de despidos por enfermedad. La doctrina constitucional establece al respecto una necesidad de aportación de indicios de la presunta discriminación, así como la inversión de la carga de la prueba para el completo despliegue de la tutela antidiscriminatoria que ofrece la Ley 15/2022<sup>134</sup>.

##### 1.1. Indicios discriminatorios

Respecto a los indicios discriminatorios, surge la duda acerca de si la mera alegación de una conducta discriminatoria hacia el trabajador en su puesto de trabajador resulta suficiente para que se invierta la carga de la prueba o si, por el contrario, es de aplicación la doctrina constitucional, la cual exige la aportación de indicios discriminatorios fundados<sup>135</sup>.

El Tribunal Constitucional, respecto a dicha necesidad de aportación de indicios discriminatorios para que tenga lugar la inversión de la carga de la prueba, establece en su Sentencia 92/2009, de 20 de abril, que “no basta con que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria”<sup>136</sup>.

En consecuencia, en los casos de despidos de trabajadores a causa de enfermedades que padezcan, al ser la enfermedad el motivo discriminatorio que alegan, cabe concluir que “la simple prueba de la discapacidad, enfermedad o condición de salud de la persona trabajadora” sirve a modo de prueba de la existencia de indicios discriminatorios<sup>137</sup>.

---

<sup>134</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 14.

<sup>135</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>136</sup> FJ 3 a) STC 92/2009, de 20 de abril.

<sup>137</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 14.

Con todo, la aportación de indicios discriminatorios en el caso de despidos por enfermedad por parte de la parte actora supone la mera prueba de dicha enfermedad y resulta imprescindible para el despliegue de la tutela antidiscriminatoria y la inversión de la carga de la prueba. Dichos indicios deben ser suficientes y demostrar la existencia de una actitud discriminatoria hacia el trabajador por su condición de salud<sup>138</sup>.

## **1.2. Carga de la prueba**

Una vez aportados indicios suficientes de la existencia de una enfermedad del trabajador que ha resultado en su despido, tiene lugar la inversión de la carga de la prueba. Es decir, una vez la empresa u organización que ha despedido al trabajador enfermo alega la existencia de un despido disciplinario, es a ésta “a quien corresponde la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo” así como “que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración”, tal y como establece el Tribunal Constitucional en su Sentencia 21/1992, de 14 de febrero<sup>139</sup>.

La Ley 15/2022 recoge, al igual que la nueva doctrina del Tribunal Constitucional, la inversión probatoria una vez aportados indicios discriminatorios respecto al despido por enfermedad. En virtud del artículo 30.1 de la Ley 15/2022, una vez alegue discriminación el trabajador como parte actora a través de la aportación de indicios fundados, “corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”<sup>140</sup>.

A pesar de que no se contemple expresamente la enfermedad como una causa de discriminación en legislaciones anteriores a la publicación de la Ley 15/2022, sí son de aplicación legislaciones que recojan la inversión de la carga probatoria en el caso de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, ya que los despidos por

---

<sup>138</sup> *Ídem*.

<sup>139</sup> FJ 3 STC 21/1992, de 14 de febrero.

<sup>140</sup> Artículo 30.1 de la Ley 15/2022: “1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

enfermedad se consideran una vulneración del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación<sup>141</sup>.

En consecuencia, es igualmente de aplicación lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, la cual recoge en idénticos términos en sus artículos 96.1<sup>142</sup> y 181.2<sup>143</sup> que, una vez alegados indicios suficientes de la existencia de discriminación en supuestos de vulneración de “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”.

Para determinar si el despido del trabajador ha sido a causa de su enfermedad o no, la doctrina jurisprudencial aplica el conocido como “test de la enfermedad”, recogido por el TSJ de Madrid en su Sentencia número 455/2023, de 10 de mayo<sup>144</sup>. Dicho test consta de tres pasos, de los cuales el primero es verificar que el trabajador se encontraba enfermo antes de ser despedido. El segundo paso hace referencia a los indicios discriminatorios expuestos previamente, pues supone la comprobación de su existencia. Y por último, si se comprueba que existen indicios que apuntan a que la enfermedad ha sido el fundamento de la extinción de la relación laboral, se debe “determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria”, remitiendo a lo dispuesto en el artículo 30.1 de la Ley 15/2022<sup>145</sup>.

Una vez aportados indicios discriminatorios suficientes que apunten hacia una discriminación respecto del trabajador por motivo de enfermedad, si al invertirse la carga de la prueba, el empleador no es capaz de justificar de manera objetiva y razonable el fundamento del despido más allá del hecho de que el trabajador tenga una

---

<sup>141</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime, “La discriminación ...”, *op. cit.*, p. 51.

<sup>142</sup> Artículo 96.1 de la Ley 36/2011: “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”.

<sup>143</sup> Artículo 181.2 de la Ley 36/2011: “2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del 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”.

<sup>144</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, pp. 18 y ss.

<sup>145</sup> STSJ de Madrid, de 10 de mayo de 2023.



enfermedad, se demuestra que se trata de un despido discriminatorio hacia el trabajador. Ello conlleva una serie de consecuencias, como es, en primer lugar, la readmisión obligatoria del trabajador despedido a su puesto de trabajo. Pero no solo eso, sino que, por otra parte, el empleador se verá obligado a indemnizar de manera adicional al trabajador despedido, puesto que se ha atentado contra un derecho fundamental como es el derecho a la igualdad y no discriminación recogido en el artículo 14 CE. Dicha obligación de indemnización aparece recogida tanto en la Ley 36/2011<sup>146</sup>, mencionada anteriormente, como en la Ley 15/2022<sup>147</sup> y tiene como finalidad la reparación del daño moral producido al empleado despedido de manera discriminatoria<sup>148</sup>.

## 2. Calificación del despido

Teniendo en cuenta lo previamente expuesto acerca de la necesidad de existencia de indicios discriminatorios y la consiguiente inversión de la carga de la prueba, resta calificar el despido del trabajador enfermo. Aún con la publicación de la Ley 15/2022 y la consiguiente calificación nula del despido por enfermedad al incorporarse la enfermedad al listado de causas de discriminación, algunos tribunales siguen manteniendo el criterio previo, por el cual la nulidad en casos de enfermedad de los trabajadores debe ajustarse estrictamente a los cuatro criterios expuestos anteriormente.

---

<sup>146</sup> Artículo 183 de la Ley 36/2011: “1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. (...)”.

<sup>147</sup> Artículo 27 de la Ley 15/2022: “1. La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. 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, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido. 2. 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 previstas en el apartado 1 del artículo 25”.

<sup>148</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador...”, *op. cit.*, pp. 21 y ss.

Sin embargo, parece abrirse paso la doctrina mayoritaria que apoya la nulidad en el caso de despidos por enfermedad del trabajador<sup>149</sup>.

Por tanto, conviene realizar un análisis de la jurisprudencia relativa a despidos de trabajadores en situación de IT por enfermedad, en los cuales se declara, por un lado, la procedencia del despido, pese a tratarse del despido de un trabajador enfermo, y por otro lado, la nulidad de dicho despido. Con ello, resulta interesante determinar las circunstancias que llevan a una u otra calificación del despido.

### **2.1. Procedencia vs. improcedencia**

A continuación, se procederá a examinar diferentes casos en los que, pese a tratarse del despido de un trabajador que, durante su periodo laboral, se encuentra en una situación de IT por motivos de enfermedad, el tribunal decide rechazar la nulidad. Para que llegue a dicha conclusión se deben dar unos requisitos, pues la Ley 15/2022 protege a los trabajadores enfermos en el ámbito laboral. Sin embargo, dicha protección cuenta con una serie de limitaciones<sup>150</sup>. En palabras de TERRADILLOS ORMAETXEA, “en ese juego, los intentos por encontrar una justificación objetiva, razonable y proporcionada que valide y convierta en procedente -subsidiariamente improcedente-, el despido es cuestión que nos entretendrá a partir de ahora”<sup>151</sup>.

En primer lugar, examinaremos dos casos en los que los despidos de los trabajadores, por inexistencia de indicios de discriminación terminan siendo calificados como improcedente el primero y procedente por despido disciplinario el segundo. Esto se debe al hecho de que no basta con que el trabajador se encuentre enfermo en el momento del despido, sino que debe quedar probado que el despido se basa en dicha enfermedad.

---

<sup>149</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>150</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 18.

<sup>151</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, “Enfermedad y discapacidad: dos posibles causas discriminatorias que protege la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación” en

<https://www.aedtss.com/enfermedad-y-discapacidad-dos-posibles-causas-discriminatorias-que-protege-la-nueva-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/> (última consulta: 9 de junio de 2024).

En segundo lugar, procede el análisis del caso de un trabajador, el cual no consigue demostrar que su despido laboral tenga relación con la baja por enfermedad que sufre poco antes de que su contrato temporal finalizase, por lo que el TSJ lo estima improcedente<sup>152</sup>.

Antes que nada, conviene mencionar brevemente los efectos de la declaración de procedencia y de improcedencia del despido del trabajador. Por un lado, la improcedencia del despido supone, tal y como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 56.1, la obligación del empleador de readmitir al trabajador al puesto de trabajo o, por otro lado, de abonarle una indemnización que determina la extinción del contrato<sup>153</sup>. Por otro lado, la procedencia del despido permite la extinción del contrato laboral, sin que quepa indemnización alguna<sup>154</sup>.

En este sentido no es relevante la calificación de procedencia o improcedencia, sino el hecho de que, pese a la publicación de la Ley 15/2022, no sean dichos despidos calificados como nulos por no cumplir los requisitos de la mencionada Ley, puesto que en los casos de improcedencia ésta es debido a un despido injustificado, pero por motivos ajenos a la enfermedad<sup>155</sup>.

### **2.1.1. Procedencia por inexistencia de indicio de discriminación**

Tal y como se ha expuesto anteriormente, para que se dé comienzo al proceso de tutela antidiscriminatoria en los casos de despidos por enfermedad, resulta necesaria la aportación de indicios que demuestren la existencia de una conducta discriminatoria por razón de enfermedad por parte del empleador hacia su empleado. Como resultado, la

---

<sup>152</sup> *Ídem*.

<sup>153</sup> Artículo 56.1 ET: “1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

<sup>154</sup> Artículo 55.7 ET: “7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

<sup>155</sup> CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, Joaquín, BAZAL CHACÓN, Blanca, “Calificación del despido en situación de enfermedad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n° 989, 2022.

inexistencia de dichos indicios discriminatorios resulta en un despido no calificado como nulo<sup>156</sup>.

Cabe mencionar que la aportación de indicios discriminatorios en el caso de despidos por enfermedad por parte de la parte actora supone la mera prueba de existencia de dicha enfermedad, la cual resulta imprescindible para el despliegue de la tutela antidiscriminatoria y la inversión de la carga de la prueba. Dichos indicios deben ser suficientes y demostrar la existencia de una actitud discriminatoria hacia el trabajador por su condición de salud<sup>157</sup>.

Ejemplo de ello es la Sentencia, de 4 de mayo de 2023, en la cual el Juzgado de lo Social número 2 de Burgos estima parcialmente la demanda interpuesta por un trabajador con la categoría profesional de conductor, que es despedido con calificación de despido disciplinario. El trabajador recibe una carta de despido disciplinario donde la empresa hace constar un “incumplimiento grave a las órdenes e instrucciones del empresario así como reiteradas faltas de asistencia al trabajo” por parte del trabajador, las cuales “han causado graves perjuicios a la actividad normal de la empresa al tener varios días el vehículo parado”. El despido tiene lugar tras tres periodos de baja por enfermedad común, el segundo y tercero de ellos por patología de hombro y por infección respiratoria. El trabajador alega en dicha demanda la existencia de discriminación por razón de salud, amparado por la Ley 15/2022. Sin embargo, el trabajador, en el presente caso, como prueba de su enfermedad únicamente aporta un informe por el cual se indica que acudió al servicio de urgencias donde le diagnosticaron un flemón dental días antes de coger la baja<sup>158</sup>.

El JS al respecto, y remitiendo a la STSJ de Cataluña, de 3 de noviembre de 2022, dispone que “ni antes de la Ley 15/2022, de 12 de julio (...), 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”<sup>159</sup>. Con ello, hace referencia a la necesidad de aportación de pruebas de la enfermedad para que se despliegue la tutela recogida en la Ley 15/2022. Respecto a las pruebas que aporta el trabajador de las

---

<sup>156</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 18.

<sup>157</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 14.

<sup>158</sup> Hechos probados en SJS núm. 2 Burgos, de 4 de mayo de 2023.

<sup>159</sup> STSJ de Cataluña, de 3 de noviembre de 2022.

bajas, el JS establece que, además de no existir conexión entre ambas patologías alegadas en las dos últimas situaciones de IT, tampoco son justificables a través del diagnóstico de flemón, pues se trata de patologías completamente distintas. Por ende, queda demostrada la inexistencia de indicios discriminatorios por razón de enfermedad, puesto que el empleador no tenía constancia de ningún problema de salud que justificara las ausencias al puesto de trabajo por parte del trabajador, no pudiendo declararse la nulidad de dicho despido<sup>160</sup>.

De igual modo, el Juzgado de lo Social número 3 de Oviedo, declara procedente el despido disciplinario de una trabajadora que alega despido discriminatorio en base a lo dispuesto en la Ley 15/2022, por considerar que su despido se debe a una situación de IT en la que se había encontrado. No obstante, la empresa demandada no despidió a la actora una vez iniciado el proceso de IT, sino meses más tarde, por lo que el JS considera que “no existe indicio alguno que permita relacionar la IT con el despido, y en consecuencia no es procedente la declaración del despido como nulo”<sup>161</sup>. Por consiguiente, según el JS de Oviedo, no basta con la existencia de una situación de IT por enfermedad como indicio discriminatorio, sino que dicha situación de IT debe aparecer ligada al momento de extinción del contrato, pues si la empresa hubiera querido despedir a la trabajadora por motivos de enfermedad, lo habría hecho una vez comenzado el proceso de IT. Sin embargo, esto parece abrir la puerta a una nueva problemática que será discutida más adelante en las conclusiones<sup>162</sup>.

### **2.1.2. Procedencia por la excepción de existencia de discriminación**

Además de la inexistencia de indicios discriminatorios, la excepción recogida en el artículo 2.2 de la Ley 15/2022 lleva igualmente a la calificación de procedente del despido de un trabajador enfermo. Pongamos el caso de la Sentencia 455/2023, de 10 de mayo, ya mencionada anteriormente, en la cual el trabajador demandante, con un contrato de trabajo temporal, alega despido nulo por discriminación por enfermedad o condición de salud. Dicho trabajador se encontraba en una situación de IT debido a contingencia común tras ser diagnosticado con “trastornos de disco intervertebral dorsal, dorsolumbar y lumbosacro”, cuando, unos días después, fue despedido “por circunstancias de la producción”. El TSJ de Madrid, en la presente Sentencia, considera

<sup>160</sup> FJ 6 SJS núm. 2 Burgos, de 4 de mayo de 2023.

<sup>161</sup> FJ 4 SJS núm. 3 de Oviedo, de 3 de mayo de 2023.

<sup>162</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 18.

necesario realizar el conocido como “test de la enfermedad” para determinar la existencia o no de discriminación por razón de enfermedad por parte del empleador. Pese a declarar la existencia de una enfermedad que conlleva una baja médica previa al despido, el TSJ determina que ésta no llega a resultar indicio suficiente de discriminación por enfermedad, pues “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”<sup>163</sup>.

Es decir, al tratarse de un contrato de trabajo temporal, el TSJ no cree haber indicios que demuestren que el contrato finalizara específicamente por la enfermedad o por la duración previamente establecida de éste, pues, de no mediar baja, no queda demostrado si el empleador habría prorrogado el contrato o no. Por consiguiente, termina declarando la improcedencia del despido<sup>164</sup>.

Por otro lado, sin embargo, el despido de un trabajador, siempre y cuando éste aporte indicios suficientes que demuestren una conducta discriminatoria por razón de enfermedad por parte del empleador, puede resultar en la nulidad de éste, como procederemos seguidamente a detallar.

## **2.2. Nulidad del despido**

Junto a la publicación de la Ley 15/2022 y la calificación de la enfermedad como nueva causa de discriminación, los trabajadores en situación de incapacidad temporal por motivo de enfermedad comienzan a contar con una protección real frente a los despidos. Sin embargo, tal y como avanzábamos, para que el despido del trabajador enfermo sea considerado nulo debe acreditarse la existencia de discriminación por razón de enfermedad.

Una vez acreditados los indicios discriminatorios, tiene lugar la inversión de la carga de la prueba y si la parte demandada no es capaz de acreditar una causa de despido objetiva

---

<sup>163</sup> FJ 1 STSJ de Madrid, de 10 de mayo de 2023.

<sup>164</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, pp. 18 - 19.

y razonable que nada tenga que ver con la enfermedad del trabajador, su despido recibirá la calificación de nulo<sup>165</sup>.

A diferencia de la improcedencia, la calificación del despido como nulo no permite al empleador optar entre la readmisión o la indemnización, sino que supone una readmisión automática del trabajador despedido<sup>166</sup>.

### **2.2.1. Nulidad por falta de acreditación de la causa**

La inversión de la carga de la prueba solo tiene lugar una vez aportados indicios de discriminación, idea sostenida por gran parte de los tribunales estatales tras la publicación de la Ley 15/2022. No obstante, una parte de la doctrina declara la nulidad de los despidos de trabajadores enfermos de manera automática si su empleador no es capaz de acreditar otra causa del despido que no sea la propia enfermedad que el trabajador sufra<sup>167</sup>. En estos casos, no es ni siquiera necesario aportar un informe de baja médica, recayendo toda la responsabilidad de probar que el despido se debe a “una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada” en el empleador<sup>168</sup>.

El TSJ de Asturias, al respecto, en su Sentencia número 788/2023, de 23 de mayo, establece la nulidad del despido de un trabajador en situación de baja médica por enfermedad al considerar que la empresa demandada no acredita las causas objetivas del despido. En dicha sentencia, el demandante se encontraba previamente sustituyendo por baja por enfermedad a otro trabajador a través de un contrato de trabajo temporal. El contrato del actor fue extinguido cuando éste se hallaba en situación de incapacidad temporal por enfermedad de duración media<sup>169</sup>.

Durante el procedimiento de solicitud de nulidad, el demandante despedido aporta pruebas de la baja médica por enfermedad que sufría cuando se le hizo saber de la extinción de su contrato laboral. El TSJ considera que dicha aportación de pruebas supone indicios suficientes de la discriminación y, puesto que la empresa era

---

<sup>165</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 17.

<sup>166</sup> Artículo 55. 6 ET: “6. *El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir*”.

<sup>167</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 17.

<sup>168</sup> CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, Joaquín, BAZAL CHACÓN, Blanca, “Calificación del despido ...”, *op. cit.*

<sup>169</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 16.

conocedora de ello y lo confirmó, ello “conlleva la inversión de la carga de la prueba legalmente establecida ex artículo 30 Ley 15/2022, trasladando a la demandada tal carga "algo que ni tan siquiera ha intentado hacer", lo que debió determinar la declaración del despido como nulo”<sup>170</sup>.

Una vez declarada la inversión de la carga de la prueba en virtud del artículo 30 de la Ley 15/2022, según la cual el empleador debía acreditar la existencia de una “justificación objetiva y razonable de su decisión, ajena a todo móvil discriminatorio”, el TSJ observa que ésta no se acredita en ningún momento por parte de la empresa empleadora<sup>171</sup>.

Por todo ello, el TSJ de Asturias estima la demanda impuesta por el trabajador despedido durante una situación de incapacidad temporal, condenando a la vez a la empresa empleadora a la readmisión inmediata del trabajador, así como a reparar el daño causado mediante la imposición de una indemnización<sup>172</sup>, en virtud del artículo 27 de la Ley 15/2022<sup>173</sup>.

Para mayor claridad, la nulidad automática en casos de falta de acreditación de causa por parte del empleador es aún más evidente en la Sentencia 226/2023, de 16 de mayo. El Juzgado de lo Social de Vigo declara en el presente caso la nulidad del despido de un trabajador, quien había recibido comunicación de la extinción de su contrato laboral encontrándose de baja médica<sup>174</sup>.

Pese a que el administrador de la empresa alegaba haber planteado previamente el despido tanto al demandante como a un compañero de trabajo, no es capaz de aportar pruebas de ello. En vista de que el empleador no es capaz de aportar pruebas que

---

<sup>170</sup> FJ 3 STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2023.

<sup>171</sup> FJ 4 STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2023.

<sup>172</sup> Fallo STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2023.

<sup>173</sup> Artículo 27 de la Ley 15/2022: “1. La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. 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, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido”.

<sup>174</sup> CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido ...”, *op. cit.*, p. 17.



justifiquen el despido y, tomando en consideración un mensaje de WhatsApp, donde el administrador le manifiesta al hermano del trabajador enfermo que la baja médica le “ha ocasionado un problema y gordo”, el JS de Vigo concluye que se trata de un despido discriminatorio por razón de enfermedad<sup>175</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

Es fundamental recalcar la situación en la que se encuentra el trabajador en IT, tal y como dispone la Seguridad Social respecto a la incapacidad temporal, pues le es imposible incorporarse a su puesto de trabajo de manera temporal y requiere atención médica para su curación. Todo ello genera una situación de vulnerabilidad del trabajador, ya que no puede realizar sus tareas habituales en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores en la misma categoría profesional debido a la enfermedad que sufre. Incluso una vez reincorporado al puesto de trabajo tras el periodo de baja, pueden darse casos en los que la enfermedad que sufre el trabajador pronostique nuevas IT en un corto o medio plazo.

La Ley 15/2022 ofrece una mayor red de protección al trabajador enfermo, permitiendo su reincorporación al trabajo sin miedo a que su baja por enfermedad suponga la pérdida de su empleo. En caso de que el trabajador no acudiera al trabajo por encontrarse enfermo, dicho despido podría haber sido calificado como improcedente por basarse en razones económicas de la empresa. Dicha calificación permitiría a la empresa optar por la readmisión del trabajador o pagar la indemnización correspondiente a la calificación de despido improcedente, en virtud del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 (ET)<sup>176</sup>, a diferencia de la actual nulidad de los despidos por enfermedad que comporta una inmediata readmisión del trabajador. Por ello, muchas empresas decidían indemnizar al trabajador despedido, ya que se lo podían permitir y así evitaban los gastos económicos que les habría supuesto mantener a un trabajador en

---

<sup>175</sup> SJS, de 16 de mayo de 2023.

<sup>176</sup> Artículo 56.1 ET: “1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

IT. Con ello podía surgir una situación de obligación indirecta para el trabajador de acudir a su puesto, pese a encontrarse enfermo, vulnerándose así sus derechos fundamentales y dando pie a innumerables abusos por parte de los empresarios. Esto es lo que lleva a la publicación de la Ley 15/2022. Con todo ello, se procederá a exponer en los siguientes párrafos las conclusiones del trabajo.

**PRIMERA. Hasta la publicación de la Ley 15/2022, los empleadores podían despedir a sus trabajadores cuando éstos causaban IT por enfermedad mediante la figura del despido improcedente.**

La necesidad de la enfermedad como causa autónoma de discriminación y no dependiente de la discapacidad es clara. La nueva Ley 15/2022 ha supuesto una gran novedad en el ámbito de los despidos por causas discriminatorias, así como un avance en lo que respecta a la política antidiscriminatoria y a los derechos de los trabajadores. El hecho de que los despidos por motivos de enfermedad, previamente a la Ley 15/2022, solo resultaran en nulidad en cuatro casos concretos, por los que la enfermedad debía ser equiparable a otros derechos fundamentales o a la discapacidad, deja innumerables casos de trabajadores enfermos completamente desamparados. Es decir, se anteponían los “derechos” de los empresarios basados en perjuicios económicos al tener que mantener a una persona que no está capacitada para acudir a su puesto de trabajo de manera temporal o que, pese a su reincorporación, puede causar nuevas IT debido a su enfermedad. Incluso en este último caso de las enfermedades que pueden pronosticar nuevas bajas en corto o medio plazo, no debemos obviar el carácter temporal de la incapacidad del trabajador, que permite su reincorporación una vez su salud mejore, pues sino estaríamos ya hablando de una enfermedad discapacitante.

Por tanto, los empleadores que quisieran despedir a un trabajador que se encontrara en situación de IT por motivos de enfermedad y se pudieran permitir la indemnización correspondiente a la calificación del despido como improcedente, contaban con la protección normativa para hacerlo. Con la nueva Ley eso ya no es posible, obligando a los empleadores a justificar de manera razonable y objetiva en base a razones ajenas a la enfermedad el despido del trabajador que se encuentra enfermo, pues, de no hacerlo, deberán readmitir e indemnizar al trabajador despedido.

En conclusión, y como adelantábamos al principio del trabajo, la publicación de la Ley 15/2022 resulta un gran avance para los derechos de los trabajadores, prohibiendo su despido en casos de enfermedad.

**SEGUNDA y TERCERA. Los litigios aún no son resueltos de manera uniforme por los tribunales. Existen tribunales que aplican la nueva Ley de manera errónea, abriendo la puerta a interpretaciones abusivas.**

Sin embargo, pese a tratarse de un gran avance, como cualquier otra norma de reciente aprobación, los litigios en este campo aún no son resueltos de forma uniforme por los tribunales, abriendo la puerta a interpretaciones abusivas de la nueva protección que reciben los trabajadores.

Existen tribunales que, tras la publicación de la nueva Ley, a la hora de calificar un despido, dan mayor importancia a la acreditación de la causa objetiva y razonable del despido por parte del empleador que a los propios indicios de discriminación.

En estos casos, si ni siquiera se exige la aportación de informes que documenten la existencia de una enfermedad, se permite de manera indirecta las incapacidades temporales injustificadas en periodos seguidos y constantes. Casos como el de la STSJ de Asturias, de 23 de mayo, aún siendo escasos frente a la doctrina mayoritaria que exige indicios discriminatorios para que tenga lugar la inversión de la carga de la prueba, existen y permiten el abuso de la nueva tutela antidiscriminatoria. Dichos tribunales establecen una doctrina jurisprudencial problemática que ni siquiera representa lo dispuesto en la nueva Ley y las leyes procesales sobre la inversión de la carga de la prueba, que debe tener lugar una vez sean aportados indicios de discriminación, en el caso de la enfermedad, informes que acrediten la enfermedad alegada.

Igualmente, y como ya se anticipaba al hablar de la inexistencia de indicios discriminatorios, con la Ley 15/2022 surge una nueva problemática a través de sentencias como la del Juzgado de lo Social número 3 de Oviedo, que declara un despido disciplinario procedente al no encontrar conexión entre la baja médica de la trabajadora y su posterior despido. Es decir, aquellos despidos que no tengan lugar durante la IT o inmediatamente después de finalizar el periodo de IT, permitirían a las

empresas extinguir contratos con la única finalidad de evitar futuras bajas médicas del mismo trabajador que ya hubiera estado de baja previamente. Para ello, tan solo tendrían que esperar un tiempo después de la última IT del trabajador para que no pudiera conectarse el despido con la enfermedad y así evitar la calificación de despido nulo por discriminación.

Hasta que el Tribunal Supremo no se pronuncie en cuanto al despido por enfermedad según la nueva Ley, los distintos tribunales seguirán aplicando la Ley según interpretaciones propias, pues la última doctrina del TS al respecto es anterior a la nueva Ley, y ésta suponía la nulidad del despido únicamente en los casos de discapacidad o de enfermedades que se asimilaban a la discapacidad del trabajador, como es el caso de la STS de 15 de septiembre de 2020.

#### **CUARTA. La inclusión del resto de causas discriminatorias en la obligación de ajustes razonables resulta necesaria.**

Al aludir la propia Ley 15/2022 a las medidas de acción positiva contenidas en el artículo 6, junto con otras definiciones, no se hace mención alguna a la discapacidad, al contrario que en el caso de la denegación de ajustes razonables recogida por el mismo artículo<sup>177</sup>. Sin embargo, pese a recibir distinto nombre, no se observan diferencias entre la denegación de ajustes razonables y el incumplimiento de las medidas de acción positivas<sup>178</sup>, ya que estas últimas se refieren a “diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social” y deben ser razonables y proporcionadas<sup>179</sup>. Teniendo en cuenta que los ajustes razonables, tal y como ya se ha establecido en numerosas ocasiones previas y se vuelve a recoger en la nueva Ley, hacen alusión a “modificaciones y

<sup>177</sup> Artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022.

<sup>178</sup> Artículo 4.1 de la Ley 15/2022: “(...) En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error; la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”.

<sup>179</sup> Artículo 6.7 de la Ley 15/2022: “7. Medidas de acción positiva. Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan”.

adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal”, las cuales también deben ser proporcionadas, es evidente que éstas no se alejan de la definición de medidas de acción positiva mencionada anteriormente.

Además de las medidas de acción positivas, la excepción a la discriminación por enfermedad recogida en el artículo 2.2 de la misma Ley autoriza a los empresarios a llevar a cabo diferencias de trato en el puesto de trabajo siempre y cuando éstas estén justificadas y persigan una finalidad legítima, encuentren su origen en una norma con rango de ley o en “disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas”<sup>180</sup>.

Por último, no debemos olvidar que la denegación de ajustes razonables, en virtud del artículo 4.1 de la Ley 15/2022, es en sí mismo discriminatoria sin necesidad de vincularlo exclusivamente con la discapacidad.

Resulta, por tanto, contradictorio que en la misma Ley se admitan, por un lado, medidas de acción positiva y diferencias de trato razonables y objetivas dirigidas al listado completo de causas de discriminación, y por otro lado, que la implementación de ajustes razonables aparezca recogida de manera exclusiva para los casos de discapacidad. Por consiguiente, parece evidente que se trata de un error del legislador al incluir las disposiciones recogidas por la Directiva 2000/78/CE, así como la doctrina del TJUE, relativas a la obligación de ajustes razonables en la Ley 15/2022 sin adaptarlo al resto de disposiciones contenidas en dicha Ley. Pues debido a la contradicción mencionada, excluir el resto de causas de discriminación en la obligación de ajustes razonables de manera intencional en la nueva Ley carece de sentido.

**QUINTA. Con la nueva Ley resulta imposible el despido de un trabajador que, a causa de una enfermedad crónica, queda expuesto a frecuentes periodos de IT.**

Tal y como adelantábamos en el transcurso del trabajo, el artículo 2.3 alude a la excepción de las excepciones. Es decir, aunque la Ley 15/2022 permite diferencias de trato sin llegar a considerarse discriminatorias, pues persiguen un fin legítimo y deben ser razonables, en el caso de la enfermedad dichas diferencias contienen limitaciones. Dentro de esas limitaciones encontramos: las derivadas del proceso de tratamiento de la

---

<sup>180</sup> Artículo 2.2 de la Ley 15/2022.

enfermedad padecida, las limitaciones objetivas del puesto de trabajo y aquellas “exigidas por razones de salud pública”<sup>181</sup>.

Nos interesa en particular el caso de las diferencias de trato que tengan lugar por el propio proceso de tratamiento de la enfermedad. Como se establecía en el trabajo, dichas diferencias cubrían, no la enfermedad sufrida como tal, sino sus consecuencias en el trabajador una vez reincorporado a su puesto de trabajo tras el periodo de IT. En estos casos, se incluye también a aquellos trabajadores cuya salud se haya visto empeorada debido a resultar durante el proceso de tratamiento en una enfermedad crónica. Como se manifiesta en la STSJ de Navarra, de 16 de octubre de 2023, discutida durante el presente trabajo, una enfermedad crónica, una vez estabilizados los síntomas, permite al trabajador que la padece volver a su puesto de trabajo, sin perjuicio de ciertos ajustes razonables o medidas de acción positivas. Pese a la estabilización, dicha enfermedad le hace más susceptible que el resto de trabajadores a futuros y frecuentes periodos de IT debido a un posible aumento o una nueva desestabilización de la sintomatología. La nueva calificación de nulidad de los despidos de trabajadores en IT por enfermedad está basada en el carácter temporal de la baja médica que permite su pronta reincorporación al trabajo. Sin embargo, en este tipo de situaciones en particular, un trabajador que sufra una enfermedad crónica y quede imposibilitado para trabajar durante ciertos periodos, pese a ser dichos periodos de carácter temporal, inevitablemente necesitará encontrarse en situación de IT de manera frecuente durante el resto de su vida laboral. Esto significa que dicho trabajador tiene mayores posibilidades de quedar expuesto a ser discriminado por enfermedad en el ámbito laboral. No obstante, tampoco parece justo para la empresa que debe obligatoriamente mantener a un trabajador que sabe, por su condición médica, que causará muchas bajas. Ya que el trabajador que sufre una enfermedad crónica no es declarado incapaz para seguir desarrollando las actividades propias de su empleo y al estar sus bajas médicas plenamente justificadas, resulta imposible su despido.

---

<sup>181</sup> Artículo 2.3 de la Ley 15/2022.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía”, *Jurisdicción Social*, n° 235, 2022.
- CABEZA PEREIRO, Jaime, “La discriminación por enfermedad en el despido”, *Revista de derecho social*, n° 102, 2023.
- CANO GALÁN, Yolanda, “La calificación del despido por discapacidad, enfermedad o condición de salud tras la Ley 15/2022”, *Trabajo y Derecho*, n° 105, 2023.
- CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, Joaquín, BAZAL CHACÓN, Blanca, “Calificación del despido en situación de enfermedad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n° 989, 2022.
- DESDENTADO DAROCA, Elena, “La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023” en <https://www.aedtss.com/la-discriminacion-por-razon-de-enfermedad-en-las-relaciones-laborales-reflexiones-a-partir-de-la-san-de-19-de-junio-de-2023/> (última consulta: 27 de marzo de 2024).
- ESPUNY TOMÁS, María Jesús, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas”, *IUSLabor*, n° 1, 2008.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín, “La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Revista de ciencias jurídicas y sociales*, Vol. 25, n° 2, 2022.
- GÓMEZ GARCÍA, Francisco Xabier, “La enfermedad como motivo de nulidad del despido”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 264, 2023, pp. 249 - 256.
- HERRERO JAÉN, Sara, “Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud,” *Scientific Electronic Library Online*, vol.10, n° 2, 2016.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2023).

- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La calificación del despido del trabajador en incapacidad temporal tras la Ley 15/2022: mitos y realidades a la luz del derecho fundamental a la no discriminación”, *Trabajo y Derecho*, nº 110, 2024.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, “Enfermedad y discapacidad: dos posibles causas discriminatorias que protege la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación” en <https://www.aedtss.com/enfermedad-y-discapacidad-dos-posibles-causas-discriminatorias-que-protege-la-nueva-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/> (última consulta: 9 de junio de 2024).

## LEGISLACIÓN

- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (DOCE, nº 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16 - 22).
- Decisión 2010/48/CE, de 26 de noviembre, por la que se celebra la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad por parte de la Comunidad Europea.
- Constitución Española. (BOE, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1944, pp. 15805 - 15831).
- Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931. (Gaceta de Madrid, núm. 326, de 22 de noviembre de 1931, pp. 1131 - 1138).



- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980, pp. 5799 - 5815).
- 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 núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- 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 núm. 261, de 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. (BOE núm. 302, de 19 de diciembre de 2006).
- Real Decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. (BOE núm. 105, de 2 de mayo de 1990, pp. 11800 - 11822).
- Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (BOE núm. 182, de 30 de julio de 1980, pp. 17156 - 17173).
- Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. (BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944, pp. 1627 - 1634).
- Decreto de 31 de marzo de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **JURISPRUDENCIA**

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 11 de septiembre de 2019, DW contra Nobel Plásticos Ibérica, S.A, C-397/18.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de 1 de diciembre de 2016, Caso Mohamed Daouidi contra Bootes Plus, S.L. y Otros.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Cuarta), de 18 de diciembre de 2014 (petición de decisión prejudicial planteada por el Retten i Kolding, Civilretten - Dinamarca) - FOA, por cuenta de Karsten Kaltoft/Kommunernes Landsforening (KL), por cuenta de Billund Kommune, asunto C-354/13.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 11 de abril de 2013, asunto C-335/11, HK Danmark, en representación de Jette Ring contra Dansk almennyttigt Boligselskab.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 11 de julio de 2006, Caso Chacón Navas contra Eurest Colectividades SA, Directiva 2000/78/CE - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Concepto de discapacidad, asunto C-13/05.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2009, de 20 de abril de 2009.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 27/2007, de 12 de febrero de 2007.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 75/1983, de 3 de agosto de 1983.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 21/1992, de 14 de febrero de 1992.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de septiembre de 2020.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª, de lo Social), de 29 de enero 2001.
- Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 de junio de 2023.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 236/2023, de 14 de febrero de 2023.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 1352/2023, de 27 de febrero de 2023.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 455/2023, de 10 de mayo de 2023.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 788/2023, de 23 de mayo de 2023.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra 339/2023, de 16 de octubre de 2023.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 5758/2022, de 3 de noviembre de 2022.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 28 de marzo de 2019.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 7508/2017, de 5 de diciembre de 2017.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 1891/2000, de 28 de febrero de 2000.
- Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Oviedo 51/2023, de 3 de mayo de 2023.
- Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Burgos 203/2023, de 4 de mayo de 2023.
- Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vigo 226/2023, de 16 de mayo de 2023.