



## CIRCULAR LABORAL 15/2022

19 de julio de 2022

**PERSPECTIVA LABORAL DE LA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. ESPECIAL MENCIÓN A LAS EXTINCIONES CONTRACTUALES DE PERSONAS TRABAJADORAS EN IT.**

---

**Jorge Barbat Soler  
Raúl Sala Cuberta  
Abogados**

El pasado jueves 14 de julio entró en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, publicada en el BOE nº167, el miércoles 13 de julio. Popularmente ya viene siendo conocida como “*la nueva Ley de Igualdad.*” Esta norma aspira a ser el eje vertebrador del derecho antidiscriminatorio de nuestro país, de forma que desarrolla con profusión los distintos campos de actuación derivados del art. 14 de nuestra Constitución.

Un punto relevante a destacar, aunque no será objeto en esta nota al no ser la materia objeto de nuestras circulares laborales, es el que deriva de la modificación de los art. 22.4 y 510 del Código Penal. En paralelo, se ha publicado la Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de esta Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

La presente Ley, como decíamos, viene a desarrollar normativamente, el art. 14 de la Constitución, que tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas. Para ello se regulan “*derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado*” -art. 1.2 Ley 15/2022-.

Como reza en su preámbulo, tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas. Busca, en síntesis, ser un instrumento contra cualquier discriminación, pasada, presente o futura, que pueda sufrir cualquier persona en cualquier ámbito – no exclusivamente el laboral/social - y en cualquier circunstancia de su vida, algo que se nos antoja cuanto menos ambicioso, pues parece sumamente difícil constreñir en un precepto legal toda nuestra realidad jurídica y social. En cualquier caso, el objetivo perseguido es encomiable.

Por lo general, de una inicial lectura rápida, este tipo de normas pueden parecer reiterativas pues desarrollan cuestiones ya incluidas o implementadas en otras. Sin embargo, tras un estudio más profundo se esconden auténticas “perlas” de carácter muy relevante y que se deben destacar y considerar. **Y en este caso, nos encontramos con novedosa causa de discriminación: la enfermedad de una persona.** Aun no estando expresamente recogida en nuestra normativa constitucional, esta circunstancia – y muy especialmente la extinción de la relación encontrándose la persona despedida en esta situación - sí ha sido motivo de discusión doctrinal y jurisprudencial en los últimos años.

En nuestro ámbito, ésta podríamos considerarla como la novedad más relevante. En su Capítulo II se detalla el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. Concretamente y respecto a las medidas sociales, de esta nueva Ley, otras cuestiones a destacar serían las siguientes:

- a. Se diferencia entre los derechos a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito del empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.
- b. Los acuerdos alcanzados en el seno de las negociaciones colectivas no deben contener visos de vulneración de derechos fundamentales de ningún tipo. Del mismo modo, las organizaciones políticas sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico, están obligadas a respetar el derecho a la igualdad.
- c. Se mencionan, también, entre otros campos: la educación, la sanidad, los servicios sociales, los medios de comunicación e incluso el acceso a bienes y servicios (en el que se incluye la vivienda).
- d. Se hace especial mención al antigitanismo o la discriminación múltiple e interseccional (cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la norma).

- e. Igualdad de trato e inteligencia artificial ética. En este sentido, las AAPP, a través de sus algoritmos, tomarán decisiones minimizando sesgos.
- f. Se crea una Autoridad Independiente y unipersonal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
- g. En materia de Infracciones y Sanciones, la normativa transpone las directivas antidiscriminatorias -aunque ya existían en el ámbito laboral-.

Tal y como mencionábamos anteriormente, lo verdaderamente relevante a los efectos de esta nota, dado el impacto que podría generar en las relaciones laborales, es la inclusión en el ámbito subjetivo de aplicación de esta norma -esto es, como motivo de discriminación-, de la expresión **“enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos”**, lo que podría conllevar, llegado el caso, a una posible declaración de nulidad del despido (readmisión obligatoria) efectuado a una persona en estas circunstancias. Advertir los términos utilizados: predisposición genética ....

Vayamos por partes y desgranemos qué nos dice la nueva norma en relación a la nulidad de los despidos de personas en situación de IT (enfermedad):

1. Se amplían los motivos de discriminación recogidos en la normativa constitucional, incorporando los siguientes: *“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”* (art. 2.1).
2. Posteriormente, se precisa en el art. 2.3 que *“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”*.
3. En relación con el art. 2.2, el art. 4.2 establece que *“**No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla**”*.

4. En relación con el trabajo por cuenta ajena, el art. 9.1 nos dice que “No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”.
5. Por último, el art. 26 nos define cuando un acto será nulo de pleno derecho: “Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley”.

Así, de la interpretación combinada de los preceptos normativos expuestos, se puede extraer que se abre una nueva “vía” – y relevante – para solicitar la nulidad de un despido de una persona por el simple hecho de encontrarse de baja por incapacidad temporal, con independencia de la duración de la misma. Doctrinal y jurisprudencialmente venía discutiéndose, desde el caso *Daouidi* (STJUE 1 de diciembre 2016, C-395/15), sobre la nulidad del despido durante el proceso de baja médica de larga duración, al interpretarse su inclusión como una discapacidad reconocida en la Directiva 2000/78 y, por lo tanto, un motivo de discriminación. En otras palabras, para poder considerar que existía discriminación, la incapacidad temporal tenía que equipararse a una discapacidad.

Nuestros tribunales de lo social han dictado copiosa doctrina jurisprudencial hasta la fecha en este ámbito. A este respecto, y hasta el momento, el Tribunal Supremo, en sentencias para la unificación de doctrina, de 31 de mayo de 2022 o de 15 de marzo de 2018, entre otras, ha determinado que el despido disciplinario de un trabajador de baja por IT (si no hay motivos que justifiquen el despido) debe ser declarado improcedente, pero no nulo, salvo que concurren los indicios fijados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): es decir, enfermedad equivalente a discapacidad (básicamente aquellas bajas de larga duración.)

Sin embargo, de la redacción de los artículos destacados de la Ley 15/2022, de 12 de julio, no se añade ningún adjetivo o distinción entre si esta enfermedad es de corta o larga duración, o de si es grave -o menos grave-. Y, por lo tanto, si la mera enfermedad ya es discriminatoria, cualquier actuación empresarial, sin justa causa – obviamente -, llevada a cabo durante dicho proceso y que perjudicase los intereses del convaleciente, podría conllevar la nulidad de pleno derecho. En caso de un despido, como es sabido, readmisión obligatoria.

Son muchos los interrogantes que esta normativa, que no modifica directamente el Estatuto de los Trabajadores – pero sobre el que influye sin duda alguna - deja abiertos para las empresas a la hora de afrontar el despido de una persona trabajadora encontrándose de baja médica. Vamos a intentar clarificar algunos de ellos:

1. El primero y más importante, es que la propia normativa, a través de su art. 30.1, establece: *“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**”*.
2. En estos casos, no operaría de forma automática la nulidad objetiva, que nuestra normativa laboral establece para otros supuestos especialmente protegidos como por ejemplo la maternidad. Por lo tanto, el que alegue la discriminación, por ejemplo, simplemente por estar de baja por IT, tendrá que aportar indicios fundados de su existencia.
3. **Una recomendación inicial deberá pasar inevitablemente, por evitar las cartas de despido “tipo” o genéricas tan habituales en el día a día de nuestras relaciones laborales cuando las empresas asumen de inicio el abono de las indemnizaciones máximas en este tipo de despidos.** Obviamente deberá existir un motivo cierto, diverso a la simple enfermedad, que motiva la decisión extintiva.
4. En segundo lugar, por mucho que la norma no introduzca ninguna especificidad sobre el concepto *“enfermedad”*, se nos antoja muy complejo de argumentar que pueda sostenerse que de un simple proceso catarral pueda derivarse una desigualdad de trato de tal magnitud que sea amparado como una causa discriminatoria. Al margen, se dejan cuestiones como la confidencialidad del paciente y el desconocimiento que, a priori, tiene la empresa sobre la dolencia del trabajador.
5. Un principio básico de nuestra normativa legal se fundamenta en el hecho de que **no toda desigualdad de trato es discriminatoria**. Como ya hemos mencionado, la normativa no presume que la mera enfermedad sea discriminatoria, hasta el punto de que el denunciante deberá demostrarla o apuntarla indiciariamente. Pero para ello deberá partir de una premisa compleja, trabajadores *“sanos”* vs. trabajadores enfermos. En las causas de discriminación hasta ahora *“clásicas”*, se contraponen una característica específica del individuo sobre la generalidad. Es fácil contraponer la nacionalidad, raza, sexo, discapacidad, género, orientación, edad o religión frente a un bloque homogéneo o excluyente contrapuesto.

Pero la enfermedad es una condición inherente a todas ellas, es imposible desligar esta condición de la propia esencia del ser humano, de forma que no cabría una desigualdad sobre una característica inexistente o, como mucho, meramente temporal.

6. Además de la enfermedad, la norma precisa otros conceptos, todavía más complejos de definir como son la “**condición de salud**”: ¿Puede un trabajador con una condición de salud difícil, trabajar y no estar de baja médica? Es decir, ¿el estado de salud, desde un punto de vista interno y privado, puede condicionar también la actuación empresarial? Por no hablar de la “**predisposición genética**”, que plantea múltiples dificultades probatorias.

Así pues, como ya nos tiene acostumbrado el legislador, tendremos esperar a la aplicación práctica de estas disposiciones por parte de los órganos jurisdiccionales. Pero, ya de inicio, la inseguridad jurídica a este respecto volverá a ser relevante. **Lo que sí es totalmente seguro – al tiempo - es que esta nueva Ley incrementará exponencialmente las alegaciones de discriminación en las demandas de despido buscando nulidades en las decisiones extintivas.**

Una vez más, nos encontramos ante lo que en algún artículo y Circular previa hemos venido denominando “**la reforma laboral silenciosa.**” Es decir, introducción de relevantes “*cargas de profundidad*” -como la presente al ser un tema muy recurrente- en normas que son un “*totum revolutum*”. Mientras tanto, y, como apuntábamos, hasta que no tengamos un criterio jurisprudencial sólido – y tardará -, tendremos resoluciones muy diversas a este respecto y nos tocará seguir “*capeando el temporal*” de una cada vez más incipiente inseguridad jurídica general, en la que nuestro legislador parece empeñado en hacernos “*navegar*” a todos los operadores jurídicos en el ámbito social.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social.*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: [orteqaf@ortega-condomines.com](mailto:orteqaf@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Jorge Barbat Soler*

*Email: [jbarbat@ortega-condomines.com](mailto:jbarbat@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Raül Sala Cuberta*

*Email: [rsala@ortega-condomines.com](mailto:rsala@ortega-condomines.com)*