



CIRCULAR LABORAL 20/2023

11 de abril de 2023

PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE DESPIDO NULO EN APLICACIÓN DE LA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO.

Adrià Vila Urriza
Judit Figueras Mousnier
Abogados

Hemos entendido conveniente realizar este monográfico ante las dudas que genera esta materia como consecuencia de la publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, -de la que dábamos cuenta en nuestra [Circular 15/2022](#) y que, como era de prever y avanzamos en su día, está generando una relevante inseguridad jurídica ante los diversos criterios que están adoptando los Juzgados de lo Social respecto de esa nueva “vía” para solicitar la nulidad de un despido vinculado a una discriminación por razón de enfermedad.

A través de la presente Circular, procedemos a realizar un resumen práctico de los primeros pronunciamientos judiciales respecto de despidos de trabajadores en incapacidad temporal (IT) efectuados a posteriori a la entrada en vigor de la citada norma, el pasado 14 de julio de 2022.

Para ello, hemos escogido varias de las sentencias más recientes de nuestros Juzgados de lo Social que, como veremos – a la espera de que unifique doctrina el Tribunal Supremo – empiezan a asentar unos primeros criterios a la hora de determinar si el despido de un trabajador que se encuentra en situación de IT debe ser considerado nulo por entender que ha sido discriminatorio.

Asimismo, también aportamos sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que ya se han pronunciado en relación a la aplicación retroactiva de la Ley 15/2022, dejando claro, en principio, que no cabe su aplicación cuando el despido se haya efectuado con anterioridad del 14 de julio de 2022, aplicando el criterio de la irretroactividad de las normas.

I.- Sobre la calificación del despido ex Ley 15/2022, de 12 de julio

A) Sentencias que determinan la nulidad del despido:

| | | |
|--|---|---|
| <p>SJS/1 Granada 15 de febrero 2023 (rec. 753/2022)</p> | <p><u>Antecedentes de hecho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador con antigüedad desde fecha 25/06/2022, con contrato eventual. • El día 28/07/2022 sufre un accidente de trabajo. • El día 29/07/2022 a las 9:24h el trabajador pregunta con qué Mutua tiene la Empresa concertada la cobertura de contingencias profesionales. • El mismo día 29/07/2022 a las 9:41h se le da de baja en la Seguridad Social con fecha efectos 31/07/2022 por fin de contrato. • El día 31/07/2022 el trabajador suscribe el documento de finiquito, documento que contiene una indemnización de 60€ (no hay transacción). | <p><u>Razonamiento Jurídico:</u></p> <p>La referida sentencia declara la nulidad del despido en aplicación de la Ley 15/2022, pues la baja del trabajador se causó solamente 17 minutos después de que éste preguntara cuál era la Mutua con la que la empresa tenía concertada la cobertura de contingencias profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece la resolución que <i>“no puede sostenerse que la situación tras la entrada en vigor de la norma sea igual a la que existía hasta su aparición”</i>. • Asimismo, la sentencia establece que es relevante el hecho de que <i>“la norma se refiere simplemente a enfermedad, sin exigir propiamente la situación de incapacidad temporal, aunque esta es un dato para comprobar su existencia”</i>. • Se reconoce una indemnización por daños y perjuicios de 5.000 €. <p>En conclusión, en virtud de la citada resolución, la empresa debe justificar su actuación, puesto que al no hacerlo se aprecia que el despido se produce como consecuencia exclusiva de la situación de enfermedad del trabajador.</p> |
| <p>SJS/1 Cartagena 18 de enero 2023 (rec. 702/2022)</p> | <p><u>Antecedentes de hecho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador con antigüedad desde fecha 01/06/2022, con contrato fijo-discontinuo. • En fecha 13/09/2022 el trabajador inicia IT con diagnóstico “síndrome del túnel carpiano derecho”. • El mismo día 13/09/2022 se le despide por ausencias injustificadas. | <p><u>Razonamiento Jurídico:</u></p> <p>La referida sentencia califica el despido como nulo en aplicación de la Ley 15/2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece la resolución que no cabe duda de que, conforme a la nueva norma, la enfermedad o condición de salud puede ser valorada como un indicio de discriminación. |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Indicio que, según se establece en el artículo 4.2 de la misma Ley, “sólo puede quedar desvirtuado mediante la aportación por la empresa de una justificación objetiva para su decisión, acreditando que corresponde a una finalidad legítima y constituye un medio adecuado, necesario y proporcional para alcanzarla”. • En el caso enjuiciado, “la inmediatez de la reacción empresarial a la baja médica de la actora, procediendo a despedirla, describe un indicio de discriminación, pues el despido se produce el mismo día de la baja de la trabajadora”. • Se reconoce una indemnización de daños y perjuicios de 6.251 €. <p>En conclusión, ante la ausencia de una justificación objetiva por parte de la empresa en relación con la decisión extintiva, se debe calificar el despido como nulo.</p> |
| <p>SJS/1 Vigo 13 de diciembre 2022 (<u>núm. 473/2022</u>)</p> | <p><u>Antecedentes de hecho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador con antigüedad desde fecha 21/09/2021 con contrato temporal por obra o servicio determinado. • El trabajador estaba contratado junto con 4 trabajadores más. • La referida obra fue anulada pocos días después de la formalización del contrato y, sin novación contractual, el trabajador pasó a prestar servicios para otra obra. • En fecha 27/07/2021 el trabajador inicia baja por IT (en principio de corta duración) por problemas psíquicos. • En fecha 19/07/2021 se le notifica fin de contrato con fecha de efectos el día 31 del mismo mes. Sin embargo, a sus otros 4 compañeros no se les despide. | <p><u>Razonamiento Jurídico:</u></p> <p>La referida sentencia califica el despido como nulo por haberse producido una discriminación por razón de enfermedad expresamente prohibida por el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sentencia establece que “como manifestó el segundo testigo del actor, que sigue trabajando en la empresa y fue contratado para la misma obra, fueron 4 los contratados y sólo se cesó al demandante, único que estuvo en situación de incapacidad temporal. El primer testigo, responsable de la planta y delegado de personal, también reconoció en grabación aportada por el actor, que se dio de baja al trabajador por su situación de incapacidad temporal”. • El trabajador interesaba se le reconociese una indemnización por daños y perjuicios por importe de 10.000€. Sin embargo, el JS la rebaja a 3.000€ dada la antigüedad del trabajador, el poco tiempo trabajado y el escaso daño causado, dado que el único (pérdida de empleo), se le repara con la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir. <p>En conclusión, el despido deviene nulo a tenor de lo dispuesto por el artículo 55.5 ET.</p> |

B) Sentencias que no determinan la nulidad del despido:

| | | |
|---|--|--|
| <p>SJS/1 Vigo 15 de febrero 2023 (rec. 573/2022)</p> | <p>Antecedentes de hecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora con antigüedad desde fecha 1/09/2021. • Permanece en situación de IT desde el día 7/03/2022 por “Covid persistente”. • La trabajadora es despedida por causas objetivas -organizativas y productivas- en fecha 30/06/2022. | <p>Razonamiento Jurídico:</p> <p>La referida sentencia establece que el despido debe declararse como improcedente porque las causas alegadas en la carta no afectan directamente al centro de trabajo de la actora. Ello no conlleva la declaración de nulidad del despido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de la litis, la trabajadora solicitaba que se declarase la nulidad de su despido alegando que el mismo obedece a su situación de IT prolongada. • Establece la resolución que, “no ignora este juzgador que el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad, pero en el caso de la litis la empresa la empresa acredita que la concurrencia de causas organizativas y productivas”. • Sin embargo, como las mismas no afectan directamente al centro de trabajo de la actora, debe calificarse el despido como improcedente. <p>En conclusión, aunque la decisión de la empresa no es ajustada a derecho, en absoluto convierte el despido en nulo.</p> |
| <p>SJS/1 Mieres 14 de febrero 2023 (rec. 64/2023)</p> | <p>Antecedentes de hecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora con antigüedad desde fecha 02/07/2016 mediante contrato temporal. • En fecha 20/11/2022 la trabajadora causa baja de IT. • En fecha 31/12/2022 la trabajadora recibe comunicación del INSS conforme se la ha dado de baja en la Seguridad Social. | <p>Razonamiento Jurídico:</p> <p>La referida sentencia entiende que la mera situación de IT no es suficiente para calificar al despido como nulo. No se ha producido la vulneración del artículo 14 de la Constitución Española ni del artículo 4 de la Ley 15/2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece la sentencia que si el legislador hubiera considerado que todo despido de trabajador en situación de IT fuera discriminatorio por motivo de salud así lo hubiera establecido reformando el artículo 55 ET. Sin embargo, al no haberlo hecho así, “se está diciendo que no es suficiente la mera situación de IT para dar paso a la nulidad de un despido. |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • En consecuencia, “el concepto de enfermedad de la Ley 15/2022 no debe reconocerse en toda situación de IT”, matizando la citada resolución que la expresión “condición de salud” hace referencia a cierta permanencia en el tiempo. • Asimismo, se hace referencia a la STSJ Cataluña (rec. 5141/2022), de 3 de noviembre, que establece que ni antes ni después de la Ley 15/2022 la situación de IT en el momento anterior del despido conduce de forma automática a una declaración de nulidad de la decisión extintiva. |
|--|--|--|

II.- ¿Es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, aplicable a extinciones contractuales anteriores a su entrada en vigor?

| | | |
|--|---|--|
| <p>STSJ Madrid rec. 879/2022, de 16 de noviembre.</p> <p>Pronunciamientos Similares: +STSJ Cat rec. 585/2022, de 5 de diciembre +(STSJ Asturias rec.1470/2022, de 27 de septiembre de 2022) y +(STS Galicia 14 de septiembre de 2022)</p> | <p>Antecedentes de hecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador con antigüedad des de 01/03/2021 con contrato indefinido. • Inicia IT en fecha 11/05/2021, concediéndose el alta en junio del mismo año y teniendo varias recaídas, la última de ellas en fecha 24/09/2021. • El día 06/10/2021 la empresa le comunica su despido disciplinariamente por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo. • El trabajador alega que su despido debería calificarse como nulo debido a que se produjo mientras él se encontraba de baja por IT, siendo su situación asimilable a una discapacidad y habiéndose vulnerado los artículos 14 y 15 de la Constitución Española (CE). | <p>Razonamiento Jurídico:</p> <p>La citada sentencia establece que no es de aplicación la Ley 15/2022, de 12 de julio, si lo que se pretende es aplicar la nulidad por entender que el despido motivado por la enfermedad del trabajador es por sí discriminatorio, a pesar de que no se puede calificar como situación de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece la resolución que “la referida Ley no es aplicable a extinciones anteriores a su entrada en vigor, puesto que su la Disposición adicional décima fija como fecha de entrada en vigor el 14 de julio de 2022, y no contiene ninguna previsión que permita aplicar una retroacción de efectos”. • En consecuencia, a los despidos efectuados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 15/2022 les es de aplicación la Doctrina del Tribunal Supremo que establece que la enfermedad no es un factor discriminatorio en el sentido estricto del artículo 14 CE, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en que resulte aplicable el elemento de segregación (caso de enfermedades consideradas socialmente como estigmatizantes), lo que aquí no es el caso. |
|--|---|--|

Así pues, a raíz de estos primeros pronunciamientos judiciales podemos extraer **dos grandes conclusiones** respecto al despido de las personas trabajadoras que se encuentran en situación de Incapacidad Permanente:

- La primera de ellas, aunque resulte obvio, si bien es necesario recordarlo siempre, es la **prudencia**. Como hemos podido comprobar, con la actual normativa es más simple o sencillo que en el pasado vincular una decisión extintiva, tomada en una fecha cercana o sin solución de continuidad a que un trabajador inicie un procedimiento de IT, a un motivo de discriminación por enfermedad, pues como hemos podido ver en las sentencias resumidas, en todos los casos en los que se ha determinado la nulidad del despido, éste se había efectuado poco después de que el trabajador en cuestión iniciara esa situación.
- Y la segunda de ellas, vinculada de forma directa con la primera, es que **no se deben efectuar cartas de despido sin ningún tipo de fundamentación o genéricas**. En este mismo sentido, podemos ver que en los casos en los que el trabajador demandante ha sido despedido “*sin causa*” se ha determinado la nulidad del despido, en cambio, cuando se ha podido acreditar una causa por el despido – aunque no haya sido suficiente para determinar la procedencia de éste – la empresa se ha podido desmarcar de la discriminación “creada” por la Ley 15/2022 y, por ende, el despido ha sido considerado improcedente.

Por lo tanto y para finalizar: **a la pregunta, ¿todo despido de una persona trabajadora en situación de IT debe calificarse como nulo? La respuesta debe ser no.** Pero, a partir de ahí, tanto la prudencia como el necesario desarrollo adecuado de la carta extintiva, que permitirá alegar la existencia de causa diversa a la mera discriminación cuando ello sea alegado de contrario en una hipotética reclamación en este ámbito, son requisitos ineludibles cuando se deben manejar este tipo de rescisiones contractuales.

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Adrià Vila Urriza

Email: avila@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Judit Figueras Mousnier

Email: jfigueras@ortega-condomines.com