

Nulidad del despido discriminatorio por enfermedad

La entrada en vigor el pasado 14 de julio de 2022 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha cambiado radicalmente la doctrina judicial que se venía aplicando en materia de **incapacidad temporal y despido**; en síntesis, consistente en que para asimilar enfermedad a discapacidad a efectos de considerar discriminatorio un despido, era necesario que la baja médica fuera de larga duración.

La **“enfermedad o condición de salud”** aparece ahora en la ley como circunstancia que puede causar discriminación, y a tenor del art. 26: **“Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.”** (1)

Se altera así el panorama que regía hasta ahora, de tal manera que ya se están conociendo las **primeras sentencias** que declaran nulo el despido de las personas trabajadoras de baja médica. Las claves son las siguientes:

- La enfermedad constituye un motivo de nulidad autónomo, ya no se exige que sea equiparable a la discapacidad de carácter duradero.
- Se invierte la carga de la prueba al ser materia de vulneración de derechos fundamentales, bastando con que la persona trabajadora despedida aporte indicios de la discriminación sufrida.
- Las consecuencias de la calificación del despido nulo son la readmisión obligatoria y el pago de los salarios dejados de percibir.

· Adicionalmente, acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, indemnizable según el criterio del órgano judicial (las primeras sentencias, valorando la escasa antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa, han fijado cuantías de 3.000 y 3.500 €)

Aunque estamos en un momento inicial de aplicación de la norma y las sentencias son las primeras y recurribles, hay que tomar en consideración este nuevo escenario a la hora de **valorar las consecuencias de un despido injustificado de una persona trabajadora que está de baja médica**. Bien es cierto que todo lo expuesto entra en juego cuando el despido o extinción contractual es impugnado, pero en ningún caso conviene ya el reconocimiento inicial de su improcedencia (como sí se hacía en uno de los asuntos sentenciados).

(1) Art. 2.1 Ley 15/2022: “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.”