



Plaza de Isabel II, Nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).

Tfno.- 915419985 – 915419986

Fax.- 915472429 SistemaRED:1821 CIF:B80634264

Email: [ageim@ageim.com](mailto:ageim@ageim.com) Web: [www.ageim.es](http://www.ageim.es)

**Asesores:**

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

**Asesoramiento de Empresas**

**Asesoría Legal**

**Administración de fincas**

## CIRCULAR LABORAL

### **NULIDAD DE LOS DESPIDOS EFECTUADOS A UN TRABAJADOR CON BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

Se ha publicado el día 13 de julio de 2022 en el BOE, la LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACION.

Ha entrado en vigor al día siguiente de su publicación. (14/07/2022).

Esta Ley tiene como objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igual dignidad de las personas.

Para ello, regula derechos y obligaciones de personas físicas, 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.

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.**

En su artículo segundo, apartado tercero, de forma expresa se refiere:

**“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.”**

Aunque no se ha modificado la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que contemplan los supuestos de nulidad en los

Asesores desde 1985



Plaza de Isabel II, Nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).

Tfno.- 915419985 – 915419986

Fax.- 915472429 SistemaRED:1821 CIF:B80634264

Email: [ageim@ageim.com](mailto:ageim@ageim.com) Web: [www.ageim.es](http://www.ageim.es)

**Asesores:**

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

**Asesoramiento de Empresas**

**Asesoría Legal**

**Administración de fincas**

despidos, entendemos que los juzgados y tribunales aplicarán esta nueva Ley a dichos despidos cuando el trabajador/a se encuentre enfermo/a decretando su nulidad.

Así también lo viene a confirmar el artículo 9 de esta nueva ley, cuando señala:

**“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”.**

Al hilo de lo anterior, en el artículo 26 se contempla la **nulidad de pleno derecho** de 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.

Cabe reseñar que de declararse NULO el despido por discriminación, en este caso por la enfermedad del trabajador/a, el Juzgado o Tribunal puede condenar a la empresa con el abono de una indemnización por daños y perjuicios ocasionados con motivo del despido discriminatorio, además de la readmisión del trabajador/a con el abono de los salarios dejados de percibir y la cotización de estos en Seguridad Social.

Esto se confirma en el artículo 25 de esta nueva Ley, cuando se señala que el incumplimiento de las obligaciones previstas dará lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse.

Y en su artículo siguiente que la responsabilidad será asumida por la persona física o jurídica que ocasione la discriminación.

Por otra parte, la carga de la prueba estará a cargo de la persona demandada, por lo tanto la empresa o autónomo demandado por su trabajador/a deberá probar que no ha existido discriminación en su decisión.

Madrid, 15 de julio de 2022.

ASESORIA LABORAL

Asesores desde 1985