

**LA REVITALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA
DENOSTADA DOCTRINA DAUOIDI A RAÍZ DE LA LEY 15/2022
INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO
DISCRIMINACIÓN**

***THE REVITALIZATION OF THE PROTECTION OF THE REVILED
DAUOIDI DOCTRINE IN THE WAKE OF LAW 15/2022 ON EQUAL
TREATMENT AND NONDISCRIMINATION***

JUAN FRANCISCO MORENO DOMINGUEZ

*Profesor PSI del Departamento de Derecho Público y del Trabajo
Facultad de Derecho. Universidad de Huelva¹*

<http://orcid.org/0000-0003-1352-9379>

Cómo citar este trabajo: Moreno Domínguez, J.F. (2023). La revitalización de la protección de la denostada doctrina *Dauoidi* a raíz de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1-25. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8025>

RESUMEN

La sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016 en el “caso Daouidi” supuso la última piedra de toque en una construcción proteccionista de los trabajadores enfermos que resultaban injustamente despedidos. Sin embargo, dicha doctrina tuvo poco calado en la jurisprudencia española, cuyo interprete máximo, el TS, concluyó que la enfermedad no puede ser considerada como un factor discriminatorio en el ámbito del contrato de trabajo, salvo en casos muy concretos, haciendo una interpretación restrictiva de la misma. La Ley 15/2022 ha supuesto un claro avance,

¹ Centro de Investigación "Pensamiento Contemporáneo e Innovación para el Desarrollo Social" (COIDESO) Abogado Laboralista

modificando dicho criterio y equiparando la enfermedad, o la condición de salud, al mismo nivel que el resto de causas de discriminación recogidas en el artículo 14 CE. En el presente trabajo analizaremos la evolución jurisprudencial del marco antidiscriminatorio y el impacto que la nueva ley tiene sobre los despidos injustificados de trabajadores enfermos.

PALABRAS CLAVE: Enfermedad, Discriminación, Despido, Ley 15/2022.

ABSTRACT

The CJEU judgment of December 1, 2016 in the "Daouidi case" was the last touchstone in a protectionist construction of sick workers who were unfairly dismissed. However, this doctrine had little depth in Spanish case law, whose maximum interpreter, the SC, concluded that illness cannot be considered as a discriminatory factor in the scope of the employment contract, except in very specific cases, making a restrictive interpretation. Law 15/2022 has been a clear step forward, modifying this criteria and placing the disease, or health condition, on the same level as the rest of the causes of discrimination included in Article 14 EC. In this paper we will analyze the jurisprudential evolution of the anti-discrimination framework and the impact that the new law has on the unjustified dismissal of sick workers.

KEYWORDS: Sickness, Discrimination, Dismissal, Law 15/2022.

SUMARIO

I. Introducción.

II. La desconexión de la identidad entre enfermedad y discapacidad en la jurisprudencia española a la luz de jurisprudencia del TJUE.

III. La STJUE de 1 de diciembre 2016, asunto "Daouidi". ¿cambio de paradigma en nuestra jurisprudencia interna?

1. La esencia de la doctrina Daouidi.

2. El impacto real en la jurisprudencia española.

IV. Irrupción de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

1. Breve análisis del contenido de la Ley en relación a la enfermedad como causa de discriminación.

2. Aplicación de la Ley 15/2022 por la jurisdicción social.

I. Introducción.

Desde que la reforma laboral de 1994 eliminara del Estatuto de los Trabajadores la nulidad del despido en situación de suspensión del contrato, y por ende en supuesto de baja médica, se ha venido constatando una tendencia casi natural por parte de nuestros tribunales, ya sea en primera instancia, ya sea en resolución del recurso de suplicación, a declarar la improcedencia de los despidos no justificados de los trabajadores que se encontraban en situación de incapacidad temporal². Esta tendencia ha cristalizado de forma unánime por la jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo y el propio Tribunal Constitucional, que han ido construyendo una visión estanca e impermeable a la realidad comunitaria, jurídica y jurisprudencial, que si bien ha tenido una evolución constante, no ha conseguido, en estos años, que nuestros tribunales miren con buenos ojos la protección de la enfermedad equiparada a la discapacidad, interpretando de forma, quizás, excesivamente rigurosa, los requisitos de gravedad o duración de la misma y, con ello, contribuyendo a la creación de un clima de inseguridad jurídica nada deseable en un asunto como el que nos ocupa, donde está en juego la continuidad de la relación laboral en un momento especialmente delicado, como es la incertidumbre vital de una baja por enfermedad. Y lo hacían bajo el paraguas interpretativo de que la enfermedad, en si misma considerada, no es un factor discriminatorio de los enunciados en el artículo 14 CE³. Por ello, estaríamos ante una extinción ilícita de la relación laboral, pero no discriminatoria, ante la eventual motivación plural que puede tener en su origen y de sus consecuencias⁴.

Esta deriva jurisprudencial, a raíz de decisiones legislativas, bien podrían ir en contra de los intereses sociales de un estado configurado como tal, desequilibrando la balanza laboral y concediendo a la parte empresarial unas herramientas de ajuste que podrían llegar a desnaturalizar el sistema protector de la Seguridad Social, tal y como originariamente está concebido⁵. No podemos perder de vista que, como marco normativo, nos encontramos con instrumentos comunitarios e internacionales que, de

² El artículo 55.6 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo indicaba: “*el despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerara nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia*”. La Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificó y eliminó dicha causa de nulidad.

³ BARREIRA IGUAL, M.B., 'Discapacidad y Enfermedad en el Despido. Aplicación Práctica', 6 *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO* (2018). Pág. 200.

⁴ RODRÍGUEZ CARDO, I., 'Despido de Un Trabajador En Incapacidad Temporal : ¿ Improcedencia o Nulidad Por Discriminación ?', 43 *La Ley Unión Europea* (2016) 1. Pág. 2.

⁵ LÓPEZ INSUA, B., 'Despido Discriminatorio Por Razón de Discapacidad y Transversalidad de Género', 53 *Revista General de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social* (2019). Pág. 505.

forma decisiva, han contribuido al devenir de la jurisprudencia comunitaria. El primero de ellos es 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 ocupación⁶. La Directiva viene a establecer como discriminatoria cualquier diferencia de trato en el ámbito del empleo y la ocupación que obedezca a motivos de discapacidad, si bien, no se define el concepto de discapacidad⁷.

El segundo lo tenemos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006⁸. La Convención prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad respecto de cualquier cuestión relativa al empleo⁹. Pero a diferencia del texto comunitario, define que son personas con discapacidad aquellas que tengan deficiencias, de diverso tipo, siempre dentro de un marco temporal, ya que la Convención establece especialmente el término “a largo plazo”, y que presenten problemas de participación plena y efectiva en la sociedad, en comparación con el resto de las personas que no presentan esas dificultades al enfrentarse con diversas barreras¹⁰. Ambos instrumentos venían a colmar una vieja línea de protección internacional de los trabajadores ante la enfermedad, que se inició con una tímida, pero muy relevante, iniciativa de la OIT, con su Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado el 22 de junio de 1982, en el que se trataba de impedir que la ausencia al trabajo por motivo de enfermedad pudiera constituir una causa justificada de terminación de la relación laboral¹¹.

⁶ DOUE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.

⁷ 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*”.

⁸ La convención fue ratificada por el Reino de España el 23 de noviembre de 2007, su instrumento de ratificación fue publicado en BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008. Asimismo, fue aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, publicada en DOUE núm. 53, de 27 de enero de 2010. La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

⁹ Artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: “*a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables*”.

¹⁰ Artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: “*Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*”.

¹¹ El Convenio 158 de la OIT fue ratificado por el Reino de España el 18 de febrero de 1985, su instrumento de ratificación fue publicado en BOE núm. 155, de 29 de junio de 1985. Entró en vigor el 23 noviembre 1985. Su artículo 6.1 establece: “*la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo*”.

II. La desconexión de la identidad entre enfermedad y discapacidad en la jurisprudencia española a la luz de jurisprudencia del TJUE.

Teniendo en cuenta que el enfoque del problema a nivel interno ha pasado por analizar si en situaciones de despidos injustificados relacionados con la incapacidad temporal del trabajador nos encontramos ante una situación discriminatoria, debemos de partir de la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo desde la célebre Sentencia de 29 de enero de 2001, que ha mantenido que el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal no debía calificarse de nulo, sino de improcedente¹². De esta forma, la Sala Cuarta del TS vino a sentar la doctrina imperante, indicando que *“la enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable por la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación”*. Esta doctrina, desde esa primigenia sentencia, se ha consolidado y evolucionado, de manera que, de forma unánime, para nuestro Alto Tribunal, la enfermedad, concebida como una contingencia propia del ser humano, no podía ser considerada un factor de discriminación en el ámbito laboral, basando sus razonamientos en percepciones funcionales de la incapacidad temporal y la falta de rentabilidad que estas situaciones provocan en la esfera del empresario, dentro de la teoría de la excesiva onerosidad sobrevenida para una de las partes contratantes¹³.

Para llegar a estas conclusiones, nuestro Tribunal Supremo hacía una interpretación a la luz de la que, por aquel entonces, podía suponer el pronunciamiento más relevante en nuestra materia en la jurisprudencia comunitaria, la STJCE de 11 de julio de 2006, asunto Chacón Navas, que responde la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, de fecha 7 de enero de 2005, la cual no realiza una equiparación de la enfermedad con la discapacidad, y por ende, no entiende que la enfermedad esté comprendida en una de las causas prohibidas de discriminación de la Directiva 2000/78¹⁴.

Los razonamientos que en dicho momento mantuvo el Tribunal de Luxemburgo, *“auténtico motor del cambio”* del concepto de discapacidad¹⁵, eran varios. Comenzando con una interpretación literal, llegaba a la conclusión de que la voluntad de legislador comunitario era expresamente la de no contemplar la enfermedad propiamente dicha en los motivos de discriminación, de forma que no era posible su equiparación con el concepto de discapacidad. Sin embargo, lo que si introducía era un elemento temporal que a la postre resultará definitivo en la jurisprudencia del Tribunal, de modo que,

¹² STS de fecha 29 de enero de 2001 (ECLI:ES:TS:2001:502).

¹³ STS de fecha 27 de enero de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:483): *“la enfermedad es una contingencia inherente a la condición humana y no específica de un grupo o colectivo de personas o de trabajadores», por lo que no puede ser considerada como un factor discriminatorio en el ámbito del contrato de trabajo”*.

¹⁴ STJCE en el asunto C-13/2005 de 11 de julio de 2006 (ECLI:EU:C:2006:456).

¹⁵ RODRÍGUEZ CARDO, I., *supra* nota 3. Pág. 2.

entendía que la discapacidad, concebida como limitación de la vida profesional de un trabajador, debía de darse durante un largo periodo de tiempo. No podemos perder de vista que en ese momento la UE no había ratificado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que fue el 26 de noviembre de 2009 cuando el Consejo aprobó la ratificación de dicha Convención, y ello, marco un punto de inflexión en la evolución doctrinal del concepto de discapacidad, así como de su protección¹⁶.

A nivel interno, el TC puso el último clavo en el ataúd a la doctrina proteccionista de la enfermedad como factor discriminatorio, con la Sentencia 62/2008¹⁷. Nuestro máximo interprete de la Constitución aseveraba que una enfermedad temporal difícilmente puede configurarse como un factor de discriminación, ya que no permite una segregación en cuanto que afecta, o puede afectar, a la totalidad de los seres humanos, por lo que un despido basado en la incapacidad de un trabajador no constituye, por sí mismo, una decisión discriminatoria.

El siguiente hito jurisprudencial lo encontramos en la STJCE de 11 de abril de 2013, asunto HK, también conocido como caso Ring, dando un paso más en la doctrina Chacón Navas¹⁸. Si bien es cierto que, en esta ocasión, se produce un ajuste en el enfoque que permitirá que la limitación temporal para el desarrollo profesional encaje en el concepto de discapacidad, aunque los razonamientos contenidos en la misma no se alejan en demasía, de los empleados en la doctrina anterior. Dicha decisión pivota principalmente en dos motivos, el primero es que la Convención de la ONU para la protección de las personas con discapacidad (ahora si ratificada por la UE), contempla un concepto de discapacidad evolutivo y de ajuste inherente a la variada casuística que puede encontrarse un trabajador con limitaciones y el entorno en el que este debe desarrollarse profesionalmente y, todo ello, en constante comparación con el resto de la sociedad que no presenta tales limitaciones, buscando como fin último alcanzar una igualdad efectiva. De este modo la interpretación de la Directiva 2000/78/CE ha de hacerse de forma simbiótica con la Convención para la protección de las personas con discapacidad, de manera que si la enfermedad conlleva limitaciones físicas, mentales intelectuales o sensoriales, siempre desde la perspectiva temporal de un plazo largo en el tiempo, que sean responsables de impedir la participación plena de las personas que la padecen en igualdad con el resto de la sociedad, dicha enfermedad podrá integrarse en el concepto de discapacidad.

¹⁶ MOLINA NAVARRETE, C., 'Discriminación Por Discapacidad y Despido Por Absentismo: Una Interpretación Correctora a La Luz Del "caso Ring"', 130 *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (2015) 135. Pág. 142.

¹⁷ Sala Primera. Sentencia 62/2008, de 26 de mayo de 2008. Recurso de amparo 3912-2005. Promovido por Don Eugenio Díaz Zarza frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y de un Juzgado de lo Social de Madrid que declararon la improcedencia de su despido por Cotobial, S.A. Supuesta vulneración del derecho a no ser discriminado por circunstancias personales en relación con la salud: despido por enfermedad incapacitante para el trabajo. BOE de núm. 154, de 26 de junio de 2008.

¹⁸ STJCE en los asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, de 11 de abril de 2013 (ECLI:EU:C:2013:222).

El segundo de los motivos conlleva un razonamiento teleológico, y ello porque llega a la conclusión que restringir el concepto de discapacidad que se nos da en la Directiva 2000/78/CE, olvidando que su origen puede estar en una enfermedad no congénita, o entendiéndola de forma omnicomprendensiva como aquella situación que excluye siempre la posibilidad de trabajar, vaciaría de contenido la propia Directiva. Además, resulta indiferente para su encaje doctrinal en el concepto de discapacidad que la enfermedad sea, o no, incurable. Dicha diferenciación como elemento decisorio nos conduciría a una diferencia de trato proscrita por la Directiva misma.

Pero, a pesar de la evolución más que notable de la doctrina comunitaria, a nivel interno, nuestro Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional no terminan de dar cabida en la jurisprudencia iuslaboralista a esa identidad pretendida, aun con condiciones, de enfermedad y discapacidad, llegando, incluso a ser tajantes en su postura de fuerza de excluir lo uno de lo otro. De los casos más recientes podemos destacar las STS de 3 de mayo 2016, que vuelve a constatar que, a pesar de que en pocas y valientes ocasiones, los Juzgados de lo Social tratan de avanzar y hacer permear la doctrina comunitaria, son precisamente los altos estamentos judiciales los que ponen serias trabas para que esto se produzca¹⁹. De hecho en palabras del propio Tribunal Supremo, siguiendo la doctrina de la STS de 27 de enero de 2009, no puede equipararse los conceptos en cuestión, porque desde una perspectiva interpretativa literal y social, los conceptos de discapacidad y de enfermedad no son coincidentes o equiparables. Sobre todo haciendo una interpretación restrictiva del concepto en función de una de sus variables, ya que en el plano temporal, distingue una de otra en tanto en cuanto la enfermedad es definida por la sentencia como una situación efímera, que afecta más o menos tiempo a la capacidad de trabajo, por cuanto la discapacidad se caracteriza, para el Alto Tribunal, por ser una situación permanente, apostillándola, además, por lo menos en lo referido al ordenamiento español, como un estatus administrativo de carácter indefinido. Esta posición doctrinal se ha mantenido inalterada hasta nuestros días, de manera que, para nuestro TS, la calificación de un despido ilegal de un trabajador enfermo sigue siendo la de improcedente, calificación que se establece como principio general, siendo la nulidad una excepción raramente aplicable²⁰.

¹⁹ STS de 3 de mayo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:2351). Esta STS viene a poner fin a un litigio originado en el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, que aplicando la doctrina del caso Ring declara la nulidad del despido de una trabajadora de baja por un accidente in itinere. Sin embargo, en suplicación la STSJ Cataluña 1 de julio 2014, rec. 956/2014, entiende que la nulidad no es predicable, no aplicando los razonamientos del juez a quo y entendiendo que la doctrina adecuada al caso es la línea jurisprudencial del TS, declarando por tanto la improcedencia, criterio que posteriormente confirma el TS.

²⁰ ITURRI GÁRATE, J.C., 'La extinción "no causalizada" del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador', 120 *Doc. Labor* (2020) 97. Pág. 100.

III. La STJUE de 1 de diciembre 2016, asunto “Daouidi”. ¿Cambio de paradigma en nuestra jurisprudencia interna?

1. La esencia de la doctrina Daouidi.

En este contexto se va a producir uno de los pronunciamientos más relevantes en cuanto a la cuestión de la equiparación del concepto de enfermedad y del concepto de discapacidad en aplicación de la Directiva 2000/78/CE, en aquellos casos relativos a despidos de trabajadores que se encuentran en una situación de incapacidad temporal: la STJUE de 1 de diciembre 2016, conocida como caso Daouidi²¹. Esta sentencia, curiosamente, también tiene su origen en una cuestión prejudicial emanada del Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, el cual, según la visión del magistrado remitente, ante la tesitura de constatar que con la jurisprudencia prácticamente unánime del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, la enfermedad no es equiparable a la discapacidad como elemento de discriminación prohibida por la Directiva comunitaria citada anteriormente, decide plantear cuestión prejudicial al TJUE, buscando argumentos que permitieran declarar la nulidad del despido practicado. No podemos perder de vista que, como hemos analizado, la jurisprudencia interna descartaba que el despido de un trabajador en IT pudiera ser discriminatorio por aplicación del artículo 14 CE, pero, igualmente, se había descartado que pudiera darse protección en los contornos del derecho fundamental a la integridad física o psicológica (artículo 15 CE), salvo que estuviéramos en presencia de una amenaza de despido como atentado al derecho a la integridad física²², lo que no concurría en el caso de autos.

Analizando el caso, el Juzgado de lo Social planteó cinco cuestiones prejudiciales, si bien, como luego veremos la STJUE sólo responde a la quinta, y sin embargo, las cuestiones planteadas por el juez a quo iban más allá de la Directiva 2000/78/CE, ya que las cuatro primeras se hacen en referencia a un instrumento que hasta ahora había pasado casi desapercibido, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Y es que, aunque la Carta fuera proclamada el 7 de diciembre de 2000, los vaivenes comunitarios de la nonata Constitución Europea, de la cual debía formar parte, hicieron que tuviera que ser revisada en 2007, proclamándose finalmente el 12 de diciembre de aquel año y vinculándolo al Tratado de Lisboa, por medio de la cual, resulta de aplicación²³.

Comenzando por el final, el TJUE se declarará incompetente para responder a las cuatro primeras cuestiones prejudiciales, a pesar de la interesante línea que proponían, para una interpretación armonizada de los artículos 3 y 15, del artículo 21, apartado 1, de los artículos 30 y 31, del artículo 34, apartado 1, y del artículo 35 de la Carta en relación con el caso que nos ocupa, y lo hace en aplicación de la jurisprudencia comunitaria que establece que cuando una situación jurídica no está comprendida en el ámbito de

²¹ STJUE en el asunto C-395/15, de 1 de diciembre de 2016 (ECLI:EU:C:2016:917).

²² STS de 31 de enero de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:828); STSJ Cataluña de fecha 14 de septiembre de 2021 (ECLI:ES:TSJCAT:2021:7122).

²³ DOUE núm. 303, de 14 de diciembre de 2007.

aplicación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para conocer de ella, entendiendo con ello que el articulado de la Carta no permite tal competencia per se, sobre todo en aplicación del artículo 51 de la Carta, que circunscribe el ámbito de aplicación para los Estados miembros únicamente en aplicación directa de Derecho de la Unión²⁴. Esta interpretación deriva del principio de subsidiariedad y de la naturaleza atributiva de las competencias propias de la Unión Europea, de modo que, los derechos fundamentales garantizados por la Carta sólo pueden ser efectivos en el marco competencial establecido en los Tratados²⁵.

Pero no descarta, sin más, la discriminación planteada por las cuestiones prejudiciales, siendo de especial calado la primera de ellas²⁶, ya que sólo desecha su pronunciamiento en “*este momento procesal*”, ya que en función del resultado y aplicación posterior de la propia STJUE, bien podría tener cabida en un futuro, lo que constituye una línea abierta de trabajo que puede resultar trascendente en función del devenir del asunto en nuestra jurisdicción interna²⁷ (la cursiva es nuestra). No podemos dejar de apuntar que, aunque la posición del TJUE, en relación con esta cuestión mantiene su línea jurisprudencial, creemos que ha llegado el momento para que el Tribunal de Luxemburgo haga un ejercicio de madurez jurídica y afronte de una vez por todas la problemática que le suscita la Carta y su aplicación armonizada. Y es que, a pesar de que esta cuestión se encuentra muy debatida en la doctrina, sobre todo el alcance de su artículo 51, en consonancia con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea²⁸, creemos que es una línea de trabajo que el Tribunal no puede relegar más en el tiempo, con independencia de las consecuencias que ello conlleve, alineándonos en este momento con la doctrina científica que defiende que la Carta es Derecho Unión por definición, incluido en el Tratado de Lisboa y siendo de aplicación a través de su entrada en vigor²⁹.

Sin embargo, sí aprecia la competencia para examinar la quinta cuestión prejudicial, planteada, nuevamente, en relación con la Directiva 2000/78/CE³⁰. Y lo hace en la línea

²⁴ STJUE en el asunto C-395/15, considerandos 62 y 63.

²⁵ *Explicaciones sobre la carta de los derechos fundamentales*, publicado en DOUE núm. 303, de 14 de diciembre de 2007.

²⁶ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 36, que en su apartado primero transcribe la cuestión prejudicial del Juzgado de lo Social núm. 33: “*¿Debe ser interpretada la prohibición general de discriminación proclamada en el artículo 21.1 de la Carta en forma que pueda comprender, en su ámbito de prohibición y tutela, la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— a causa de un accidente laboral, cuando estaba recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de la Seguridad Social?*”.

²⁷ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 67.

²⁸ DOUE núm. 340 de 10 de Noviembre de 1997 y BOE de 13 de Enero de 1994.

²⁹ POLTORAK, N., 'The Application of the Rights and Principles of the Charter of Fundamental Rights', in *The Practice of Judicial Interaction in the Field of Fundamental Rights. The Added Value of the Charter of Fundamental Rights of the EU Judicial Review and Cooperation Series* (2022) 23. Pág. 11.

³⁰ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 36, que en su apartado quinto transcribe la cuestión prejudicial del Juzgado de lo Social núm. 33: “*Caso de responderse en sentido negativo a las cuatro cuestiones anteriores, se formula una quinta cuestión: ¿Entraría en el concepto de “discriminación directa por discapacidad” —como motivo de discriminación contemplado en los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 2000/78— la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado*

que ya apuntara el Abogado General, Sr. Yves Bot, en sus conclusiones presentadas el 26 de mayo de 2016. Se hace especial hincapié en la piedra angular que supone la ratificación por parte de la Unión Europea de la Convención de Naciones Unidas para la discapacidad, siendo a la vez, parte del Derecho de la UE desde su entrada en vigor, y herramienta privilegiada de interpretación de la Directiva 2000/78/CE. Con esta importante premisa, y siendo consciente de los pronunciamientos anteriores del propio Tribunal, podemos distinguir tres argumentos fundamentales sobre los que sustenta su fallo. El primero es construir un concepto de discapacidad de la Directiva que debe ser, en la medida de lo posible, acorde con el que se establece en la Convención de la ONU, de modo que el mismo está referido a una limitación médica, a largo plazo, que pueda impedir la participación plena y efectiva de las personas que las sufren en la vida profesional, en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores³¹. El segundo es que la Directiva comprende de forma particular las posibles discapacidades debidas a accidentes³². Con ello se consolida la doctrina de la STJUE de 11 de abril de 2013, en el caso HK, o caso Ring, y por otro lado, el TJUE no limita los accidentes al ámbito de producción del mismo, y por lo tanto, no agotándose en el marco laboral. El tercer razonamiento resulta de la inferencia lógica de las dos anteriores, de modo que si un accidente tiene como consecuencia para un trabajador una limitación de las definidas en el primer de los razonamientos, y si esa limitación es de larga duración, entonces podremos concluir con que dicha situación puede incluirse dentro del concepto de discapacidad de la Directiva 2000/78/CE³³.

Con el argumentario planteado, el Tribunal de Luxemburgo partirá del caso concreto para así poder determinar la correcta interpretación de la Directiva, y es que no olvidemos que nos encontramos ante el despido disciplinario de un trabajador que había sufrido un accidente laboral, en el que se dislocó el codo, que en el momento de la vista ante el Juzgado de lo Social no se había recuperado, ya que habían transcurrido seis meses, pero que, en principio, era una situación susceptible de curación, es decir, no había acarreado una incapacidad permanente desde una perspectiva administrativa en el estado español. Y es aquí donde el Tribunal de Justicia se enfrentará a un problema de vacío conceptual, ya que no existe una definición de qué es una limitación “duradera” o a partir de qué momento estamos ante el “largo plazo” de la definición de la Convención de la ONU, como ya apuntara el Abogado General en sus conclusiones.³⁴ Sin embargo, de forma tajante a nuestro juicio, deja meridianamente clara la primacía de la interpretación autónoma y uniforme que dicho concepto debe tener, sin que la incapacidad temporal del actor, como concepto jurídico propio del derecho interno español, pueda ser un obstáculo, por sí mismo, para que la limitación que afecta al trabajador pueda ser considerada

profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— por causa de un accidente laboral?”.

³¹ STJUE en el asunto C-395/15, considerandos 42 y 43.

³² STJUE en el asunto C-395/15, considerando 44.

³³ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 45.

³⁴ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 49.

“duradera”, ni el hecho de que su duración sea incierta puede conllevar su equiparación automática con dicha circunstancia, en base a los instrumentos interpretativos antes indicados. Por lo que considera que, ante la envergadura de la empresa y teniendo presente que, tal vez, desde una observación directa de la situación podría obtenerse una respuesta más justa, relega la tarea de comprobar si la limitación tiene carácter duradero, o no, al juzgado remitente y, con ello, a todos los jueces comunitarios, ya que considera que dicha apreciación tiene un carácter casuístico inherente³⁵. Pero no abandona al juez nacional a su suerte, sino que, de la misma forma que apuntara el Abogado General, da una serie de pautas, indicios, que podrían revelar ese carácter duradero³⁶. A pesar de ello, la sentencia no recoge todos los “indicios” apuntados por el propio Abogado General que, a nuestro juicio, podrían ser realmente reveladores, como por ejemplo el tiempo medio de curación de la patología sufrida por el trabajador.

Por lo que la prueba disponible para el juzgador tendrá especial relevancia en el caso que nos ocupa, revitalizando los informes periciales que puedan esclarecer la situación médica del trabajador, de modo que, una vez constatado que estamos ante la presencia de una limitación duradera, siempre analizada en el momento el que se adopta el hecho presuntamente discriminatorio, en nuestro caso el despido, la misma sería equiparable al concepto de discapacidad, en el contexto jurídico que nos ocupa, por lo que un trato desfavorable del empresario por motivos de esa discapacidad sería contrario a la protección que establece la Directiva 2000/78/CE, ya que la misma sería considerada discriminatoria si dicha limitación duradera es el origen del trato desfavorable, momento en el que entraría en juego el principio de inversión de la carga de la prueba, así como la prueba indiciaria.

Para finalizar, por su relevancia intrínseca en la evolución doctrinal del problema, tenemos que resaltar dos elementos de la resolución judicial a nivel interno del caso del Sr. Daouidi, mediante la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, de fecha 23 de diciembre de 2016, siendo ponente el Magistrado Joan Agustí Maragall. El origen del problema radicaba en la desproporción de la sanción interna con la jurisprudencia aplicable, vía artículo 55 del ET, de modo que, a pesar de constatar indicios claros de discriminación, la jurisprudencia interna limitaba la capacidad de actuación del juzgado, de forma que sólo podía sancionar con la improcedencia del despido y con ello con una indemnización ridícula en comparación con los derechos fundamentales vulnerados, lo que conllevaría a alentar tal vulneración de derechos dada la económica solución para el

³⁵ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 55.

³⁶ STJUE en el asunto C-395/15, considerando 56, en el que podemos leer: “Entre los indicios que permiten considerar que una limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o, como puso de manifiesto, en esencia, el Abogado General en el punto 47 de sus conclusiones, el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

empleador, como a juicio del Magistrado, se ha venido produciendo gracias a dicha jurisprudencia, motivación real de la formulación de la cuestión prejudicial.

El primero de ellos es que el juzgado remitente de la cuestión recoge el guante y asume el papel encomendado en la Sentencia del Tribunal de Luxemburgo, de manera que debe comprobar, antes que nada, el “carácter duradero” de la de limitación del trabajador y si ese carácter era predicable en el momento del despido. Para lo cual, entendiendo que la prueba practicada en el acto de la vista resultaba insuficiente, vía artículo 88 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, acuerda practicar prueba adicional para poder conocer cuál era el estado médico del actor en el momento del despido y el conocimiento que el empresario tenía sobre dicho extremo en aquel momento, así como la evolución medica posterior del actor. Llegando a la conclusión, indubitada, de que la empresa conocía perfectamente las limitaciones del actor en el momento de extinción de la relación laboral y era concedora de la imposibilidad de reincorporación “*a corto plazo del trabajador*”, que finalmente estuvo en situación de baja médica casi diez meses, por lo que concluye que la limitación del trabajador era “*duradera*” y por lo tanto equiparable a una situación de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE. Por lo que una vez constatado dicho extremo, restaba analizar si, el trato recibido por el trabajador era discriminatorio en función de su discapacidad, en los términos prohibidos en la Directiva comunitaria, entrando en juego la inversión de la carga de la prueba, y constatando que la empresa no fue capaz de aportar una explicación objetiva y razonable del despido del trabajador que pudiera desvirtuar el panorama indiciario desplegado en el plenario, llegando a la conclusión que la causa real del despido resultó ser la percepción empresarial de que el trabajador no podría incorporarse de forma efectiva a su trabajo a corto plazo, debido a la limitación duradera que le había acarreado el accidente de trabajo, es decir, a causa de su discapacidad, siendo por tanto discriminatorio y debiendo ser sancionado con la nulidad del mismo.

Pero no termina aquí la sentencia, porque como avisábamos al analizar las cuestiones prejudiciales, explora una argumentación para la que el Tribunal de Luxemburgo se declaró incompetente, y lo hace desde la perspectiva de culminación del mandato del Tribunal europeo, entendiendo que, una vez constatada la discriminación prohibida en la Directiva 2000/78/CE, requisito dado por el Tribunal de Luxemburgo, procede analizar las posibles vulneraciones de la Carta de Derechos Fundamentales, aunque entiende, en contra de lo indicado por el Abogado General y el propio TJUE, que aunque no se no se hubiere acreditado, en el procedimiento de reenvío prejudicial, que la situación controvertida entre en el ámbito de la aplicación de una norma del Derecho de la Unión distinta de las que figuran en la Carta (art. 51 CDFUE)³⁷, dicha circunstancia no sería

³⁷ La jurisprudencia del TJUE ha establecido el “test de aplicación de la Carta” que concluye que los derechos fundamentales de la Unión requieren de normas derivadas de desarrollo para su aplicación, y por lo tanto, para poder ser analizados por el TJUE (por todas, STJUE, asunto C-206/13, EU:C:2014:126). La doctrina ha llegado a considerar que la aplicación estricta del test de aplicación de la Carta juega en detrimento de su valor y eficacia, como puede verse en AGUILAR CALAHORRO, A., 'La Aplicación

obstáculo para el análisis propuesto, y ello en base al artículo 6 del Tratado de la Unión Europea y la ratificación por parte de España del Tratado de Lisboa, por lo que, siguiendo a parte de la doctrina, considera que los derechos contenidos en la Carta, por aplicación directa del artículo 10.2 CE, merecen la protección propia de la tutela judicial efectiva, y en especial el derecho fundamental a la protección en caso de despido injustificado, recogido en el artículo 30 de la Carta, cuyo origen primigenio lo encontramos en el artículo 24 de la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la OIT.

La consideración de dicho derecho como fundamental lleva a plantear si la protección otorgada tradicionalmente por la doctrina y la jurisprudencia española a un despido sin causa justificada, es suficiente para compensar la entidad del derecho conculcado, llegando a la conclusión que el tradicional dictamen de improcedencia no sólo no viene a subsanar el perjuicio causado, sino que alienta para que este tipo de escenarios se sigan produciendo en el futuro, dada la escasa repercusión en la esfera del infractor, como lo es el despido del Sr. Daouidi.

Sin duda, la modificación del prisma conceptual supone una superación del modelo tradicional de protección propio de los sistemas asistenciales, buscando profundizar en un modelo social de igualdad real y de integración de las personas discapacitadas, en este nuevo marco conceptual de la discapacidad. El TJUE no establece un despido discriminatorio por el hecho de la enfermedad, pero si amplía el concepto de discapacidad a efectos de la tutela discriminatoria³⁸. En este contexto, el impacto que podría haber tenido la doctrina de la sentencia del asunto Daouidi, se apartaba de la norma general de nuestra jurisprudencia, considerando que la improcedencia del despido podría afectar a derechos fundamentales y/o sociales y, en si misma, la insuficiente indemnización que conllevaba en el mayor número de casos, resultaba difícilmente compatible con los valores universales de dignidad humana, libertad, igualdad y solidaridad³⁹.

2. El impacto real en la jurisprudencia española.

La recepción del cambio de norma calificadora del despido ilícito de un trabajador enfermo por nuestros tribunales ha sido dispar y ya se avanzó por la doctrina que la misma no iba a resultar sencilla, en todo caso⁴⁰. De hecho, el necesario análisis de la concurrencia

Nacional de La Carta de Derechos Fundamentales de La UE: Una Simple Herramienta de Interpretación de La Eficacia de Las Directivas', *Revista de Derecho Comunitario Europeo* (2018). Pág. 1006.

³⁸ LÓPEZ INSUA, B., *supra* nota 4. Pág. 524.

³⁹ AGUSTÍ MARAGALL, J., 'El «Caso Daouidi» Iter Procesal, Preguntas y Respuestas. La Objetivación de La «limitación Duradera» Como Situación de Discapacidad', 6 *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales* (2017). Pág. 27.

⁴⁰ RODRÍGUEZ CARDO, I., *supra* nota 3. Pág. 4.

de los elementos propios requeridos por el TJUE por los jueces nacionales conllevó, como también se había vaticinado, una neutralización de los efectos protectores de la misma⁴¹.

Como muestra, tenemos el propio asunto del Sr. Daouidi, que fue declarado nulo por la sentencia anteriormente referenciada. Como era de esperar, dicha sentencia fue recurrida en suplicación, siendo resuelto por la STSJ de Cataluña de 12 de junio de 2017⁴², la cual, como ya se advertía por la doctrina, opta por hacer suya la posición de nuestro TS, de modo que no puede equipararse enfermedad a discapacidad a efectos discriminatorios en una extinción de la relación laboral⁴³.

Sin embargo, al menos inicialmente, si hubo un corto titubeo a la hora de cuestionar dicha posición doctrinal por alguno de nuestros Tribunales Superiores de Justicia⁴⁴, utilizando un razonamiento disonante que podemos ver reflejado, por todas, en la más reciente sentencia del TSJ Galicia, de 13 de abril de 2021⁴⁵, la cual critica que se haga un análisis de la situación existente con posterioridad a la fecha del despido, apostillando que se debe estar a la situación existente “*en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio*” para no distorsionar los elementos objetivos a tomar en consideración⁴⁶.

A pesar de estos intentos, la mayoría de las sentencias en esta materia han tenido una línea muy restrictiva⁴⁷, llegando a la conclusión de que un despido en situación de enfermedad sólo puede tener una base discriminatoria en tres supuestos: i) cuando concurre una enfermedad que, inicialmente o con posterioridad, se pueda considerar de larga evolución y, por lo tanto, asimilable a discapacitado; ii) cuando el despido obedezca a causas

⁴¹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., 'La Enfermedad o Dolencia de Larga Duración Como Supuesto de Discapacidad Doctrina Del TJUE', 6 *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales* (2017). Pág. 9.

⁴² STSJ Cataluña de fecha 12 de junio de 2017 (ECLI:ES:TSJCAT:2017:42947).

⁴³ MORENO GENÉ, J.L., 'La Calificación Del Despido Del Trabajador En Situación de Incapacidad Temporal: Un Nuevo Episodio En El «estira y Afloja»', 415 *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* (2017) 188. Pág. 193.

⁴⁴ STSJ Madrid, de fecha 8 de marzo de 2017 (ECLI:ES:TSJM:2017:2480); STSJ País Vasco, de fecha 26 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:TSJPV:2017:3077); STSJ País Vasco, de fecha 30 de octubre de 2018 (ECLI:ES:TSJPV:2018:3362); STSJ Extremadura, de fecha 11 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJEXT:2019:796); STSJ País Vasco, de fecha 9 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJPV:2019:2291); STSJ País Vasco, de fecha 16 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJPV:2019:2202); STSJ Galicia, de fecha 23 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TSJGAL:2019:5208).

⁴⁵ ECLI:ES:TSJGAL:2021:975.

⁴⁶ GARCÍA ROMERO, B., 'Discriminación Por Apariencia de Discapacidad: Despido Tras Accidente de Trabajo Con Baja de Duración Incierta o Duradera.', 5 *Revista de Jurisprudencia Laboral (R JL)* (2021) 1, disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7655377>. Pág. 4.

⁴⁷ STSJ Andalucía (Granada), de fecha 17 de mayo de 2017 (ECLI:ES:TSJAND:2017:6421); STSJ Cataluña de fecha 12 de junio de 2017 (ECLI:ES:TSJCAT:2017:42947); STSJ Madrid, de fecha 2 de febrero de 2018 (ECLI:ES:TSJM:2018:941); STSJ Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 10 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJCAN:2019:2034); STSJ Baleares, de fecha 22 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJBAL:2019:617); STSJ Madrid, de fecha 19 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJM:2019:6000); STSJ Extremadura, de fecha 25 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJEXT:2019:865); STSJ Galicia, de fecha 16 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TSJGAL:2019:4899).

segregadoras o de segregación; y iii) cuando se acredite que existen presiones empresariales para que las personas asalariadas no cojan la baja o en los que concurra un clima indiciario de previas advertencias empresariales⁴⁸.

Con todo, la posición de nuestro Alto Tribunal ha permanecido inamovible, teniendo una clara visión de los elementos de la doctrina Daouidi, como podemos comprobar, por todas, en las sentencias de 22 de mayo y de 15 de septiembre de 2020⁴⁹. En ellas, para el TS, la enfermedad puede equipararse a discapacidad si conlleva una clara limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración⁵⁰.

IV. Irrupción de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

1. Breve análisis del contenido de la Ley en relación a la enfermedad como causa de discriminación.

Es en este contexto doctrinal e interpretativo del TS, donde, como hemos podido comprobar, la duración de la enfermedad, en si misma considerada, además del resto de elementos de la doctrina Daouidi se interpretan de forma bastante restrictiva, aflora en nuestro marco normativo la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁵¹.

Como bien nos recuerda el Profesor Rojo Torrecilla, la iniciativa primigenia de esta norma data del año 2011, cuando se aprobó un proyecto de ley de título idéntico, que no llegó a debatirse en sede parlamentaria al caducar la iniciativa⁵². Esta norma ya preveía en su artículo 2 la enfermedad, sin ningún tipo de condicionante, como causa de discriminación⁵³.

⁴⁸ STSJ Cataluña 5 de diciembre 2017 (ECLI:ES:TSJCAT:2017:10998) y STSJ País Vasco 9 de mayo 2017(ECLI:ES:TSJPV:2017:1865).

⁴⁹ SSTs de 22 de mayo de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:1736) y de 15 de septiembre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:3165).

⁵⁰ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., 'La Aplicación de La Doctrina Del Tribunal de Justicia de La Unión Europea Sobre El Concepto de Discapacidad Comentario a Las Sentencias Del Tribunal Supremo de 22 de Mayo de 2020 (Rec. 2684/2017) y de 15 de Septiembre de 2020 (Rec. 3387/2017)', 2020 *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos* (2020) 233. Pág. 239.

⁵¹ BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022.

⁵² ROJO TORRECILLA, E., *Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación. Una Historia Que Empezó En 2011 y Acabó (Bien) En 2022. Notas a La Ley 15/2022 de 12 de Julio, Con Especial Atención Al Contenido Laboral.*, 2022, EL NUEVO Y CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO. UNA MIRADA ABIERTA Y CRÍTICA A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html> (última visita 21 Enero 2023).

⁵³ El artículo 2 del proyecto indicaba “Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El mecanismo de funcionamiento de la nueva ley es de carácter integral, es decir, que se extiende de forma transversal por todo el ordenamiento jurídico, de manera que desarrolla el artículo 14 CE, incluyendo la enfermedad o la condición de salud, como causa de discriminación, en oposición expresa a la jurisprudencia de nuestro TS y TC que no apreciaban el fenómeno discriminatorio en los supuestos de despido⁵⁴. Las primeras opiniones de los agentes sociales han sido muy positivas, destacando el Sindicato UGT, que ha recalado la referencia explícita y específica a la enfermedad, dentro del empleo por cuenta ajena y también del ámbito del empleo público⁵⁵.

Partiendo de su exposición de motivos, es de resaltar que en el misma se indique que se pretende trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, ya que el mecanismo empleado hasta el momento resultaba insuficiente e ineficiente en una sociedad como la actual y en un contexto de crisis sanitaria, social y económica. Siendo especialmente destacable que, en relación con la interpretación del contenido de la ley, su artículo 7 haga una específica, aunque tal vez innecesaria, remisión a los instrumentos internacionales y la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales internacionales y las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos de control⁵⁶. Y es que, como ya apuntamos al inicio de este trabajo, a pesar de que no ha tenido un gran calado en la jurisprudencia, por la práctica inexistencia del control de convencionalidad, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT prohíbe que la enfermedad, a la que se refiere sin calificativos, pueda operar como causa justificativa de un despido. En la misma línea, la Carta Social Europea Revisada, recientemente ratificada por España⁵⁷, también hace la misma referencia en su artículo 24. Sin embargo, no deja de resultar curioso que no se nombre ninguno de estos instrumentos internacionales en la exposición de motivos.

Como afirma la doctrina iuslaboralista, en lo que afecta al núcleo fundamental de este trabajo, la norma nos aporta un nuevo factor discriminatorio que se recoge expresamente

⁵⁴ BAYLOS GRAU, A., *La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, 2022, SEGÚN ANTONIO BAYLOS... Información, Discusión y Propuestas Sobre Las Relaciones de Trabajo y La Ciudadanía Social, disponible en <https://baylos.blogspot.com/2022/07/la-ley-152022-integral-para-la-igualdad.html> (última visita 21 Enero 2023).

⁵⁵ UGT, *Análisis de La Ley 15/2022, de 12 de Julio Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación* (2022), disponible en <https://servicioestudiosugt.com/analisis-de-la-ley-15-2022-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-12-de-julio/>.

⁵⁶ AGUSTÍ MARAGALL, J., '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', 235 *Jurisdicción Social: Revista de La Comisión de Lo Social de Juezas y Jueces Para La Democracia* (2022) 5. Pág. 8.

⁵⁷ BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021. Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.

en el artículo 2.1 de la ley⁵⁸: la enfermedad o condición de salud⁵⁹. De esta manera se podrá concluir que las extinciones laborales arbitrarias y fundadas en la ausencia de un estado saludable o de salud completa de la persona trabajadora serán declaradas nulas⁶⁰. Por lo que el escenario protector se dilata, al usar conceptos muy amplios que acotan la posibilidad de la improcedencia de este tipo de despidos⁶¹. Esta situación supone una vuelta al estado doctrinal, legislativo y jurisprudencial anterior a la STS de 29 de enero de 2001 y constituye una reparación a la superposición del derecho constitucional de rentabilidad económica de la empresa, sobre el derecho fundamental del trabajador a la igualdad y a la no discriminación por enfermedad o por causa de salud. Por esta razón, en puridad, no estaríamos ante una innovación, sino ante una restitución de tutela antidiscriminatoria⁶².

Es de destacar que, anidada a la nulidad de pleno derecho de la actuación discriminatoria, incluida por tanto el despido, que localizamos en el artículo 26 de la ley, nos encontramos con la obligación de reparación del daño causado, presumiéndose la existencia de daño moral, como bien se indica en el artículo 27 de la norma⁶³. Sin duda, la automaticidad de la obligación de reparación del daño, que ya encontramos de forma casi uniforme en nuestra jurisprudencia, en caso de vulneración de Derechos Fundamentales, supone una clara vuelta de terca en pos de la desincentivación de este tipo de conductas, primigenia causa que motivó la cuestión prejudicial del asunto Daouidi, por lo que la configuración

⁵⁸ El artículo 2.1 de la Ley 15/2022 viene a indicar: “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”.

⁵⁹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., *A Partir de La Ley 15/2022, ¿puede Despedirse (Injustificadamente) a Un Trabajador Enfermo o de Baja Por Incapacidad Temporal?*, 2022, UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES, disponible en <https://ignasibeltran.com/2022/07/14/a-partir-de-la-ley-15-2022-puede-despedirse-injustificadamente-a-un-trabajador-enfermo-o-de-baja-por-incapacidad-temporal/> (última visita 21 Enero 2023).

⁶⁰ ASQUERINO LAMPARERO, M.J., *La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (2022), disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-Ley-15.2022-2.pdf>.

⁶¹ FERNÁNDEZ GARCÍA, A., *Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Nuevas Tipologías y Causas de Discriminación*, 2022, IurisCrimPol Blog de Los Estudios de Derecho y Ciencia Política, disponible en <https://blogs.uoc.edu/edcp/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/> (última visita 23 Enero 2023).

⁶² AGUSTÍ MARAGALL, J., *supra* nota 53. Pág. 18.

⁶³ El artículo 26 reza: “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”. Por su parte en el artículo 27.1 se consagra: *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”.*

que se hace de la misma, responde plenamente a una adecuada valoración del daño, sin que sea necesaria la acreditación pormenorizada de la cuantificación del mismo, sobre todo del daño moral, que tanto tiempo ha sido óbice para su aplicación por nuestros tribunales.

La ley, atendiendo a los estándares de la normativa de la UE, permite, en su artículo 4.2 diferencias de trato, incluidas en relación con la enfermedad o el estado de salud, que puedan ser justificadas, ya que no toda diferencia de trato es siempre discriminatoria⁶⁴. Esta circunstancia es muy importante, porque, en la práctica, siempre nos encontraremos tratamientos diferenciados que puedan tener su justificación, lo que en ningún caso está prohibido, ni por la Directiva, ni por la propia ley. De hecho, uno de esos tratos diferenciados lo encontramos en los ajustes razonables que deben aplicarse a personas con discapacidad. Ese trato diferenciado no sólo no es discriminatorio, sino que su ausencia supone una discriminación directa, tal y como nos indica el artículo 6 de la Ley. Si bien, también nos aclara este artículo que, esos ajustes razonables, que se definen como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que facilitan la accesibilidad y la participación y garantizan a las personas con discapacidad el ejercicio de la actividad laboral (en nuestro caso) en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, no siempre son exigibles para el empresario, ya que cuentan con el límite de que constituyan para la empresa una carga desproporcionada o indebida.

Ahora bien, es posible que la adecuación a los ajustes razonables que impone la norma y la Directiva 2000/78/CE encuentre escollos por la concepción del sistema, a nivel interno, que gira en torno al derecho a la intimidad del trabajador en caso de baja médica. Con la información disponible, ciertamente somera, el empresario no puede conocer las características de la enfermedad, por lo que este deber de cumplimiento estará condicionado a la información real y efectiva de la que disponga el empresario, lo que puede afectar a determinados despidos relacionados con la posible ineptitud del trabajador como consecuencia de la enfermedad⁶⁵.

Con todo, debemos colegir, con la mayoría de la doctrina, que los avances de la norma son innegables, ya que la enfermedad o la condición de salud del trabajador pasan (o vuelven) a ser expresas causas de discriminación, tanto directa, como indirecta. Siendo ésta, la enfermedad, un concepto jurídico que se presenta en la norma sin condicionantes o adjetivos, superando la doctrina que exigía que la misma debía ser grave o duradera en

⁶⁴ TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *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* (2022), disponible 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/>.

⁶⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCACIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G., 'Contribuyendo a Garantizar La Igualdad Integral y Efectiva : La Ley 15 / 2022 , de 12 de Julio , Integral Para La Igualdad de Trato y No Discriminación', 4 *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* (2022) 11. Pág. 39.

el tiempo⁶⁶. Eso sí, estamos de acuerdo con los análisis doctrinales analizados que aclaran que, en este supuesto, no estaremos ante una causa de nulidad automática u objetiva, como podría ser la maternidad o la paternidad, sino que la misma constituiría un indicio que permitiría el juego de la inversión de la carga de la prueba, en concordancia con lo establecido en el artículo 30 de la ley 15/2022⁶⁷. Por lo tanto, no todo despido de una persona en IT será automáticamente nulo, sino que la empresa deberá acreditar que el mismo obedece a razones objetivas y proporcionales que nada tienen que ver con la situación de enfermedad del trabajador afectado por la medida, que constituiría indicio suficiente para provocar la inversión de la carga probatoria⁶⁸.

2. Aplicación de la Ley 15/2022 por la jurisdicción social.

En la actualidad, a la fecha de finalización del presente trabajo, son pocos los pronunciamientos judiciales que abordan la problemática de la incidencia de la ley 15/2022 sobre el despido ilícito del trabajador enfermo. Inicialmente nos encontramos con algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que optaron por no aplicar la norma, ya que los despidos enjuiciados fueron acometidos con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, sin que la misma contemplara en el articulado su aplicación retroactiva⁶⁹. La doctrina se había posicionado en esta misma línea⁷⁰, si bien, el Magistrado Joan Agustí, del TSJ de Baleares, ha defendido que, como criterio hermenéutico de interpretación, debería aplicarse también a las situaciones anteriores a la entrada en vigor, por ser una causa de discriminación constatada por la ley, pero presente desde antes de la misma⁷¹.

Existen varios pronunciamientos de Juzgados de lo Social que analizan el impacto de la norma, de manera que, a partir de la misma, cambia el paradigma del despido injustificado del trabajador enfermo⁷². Teniendo en cuenta el nuevo panorama jurídico, haciendo uso

⁶⁶ LOUSADA AROCHENA, J.F., 'Ley 15/2022, de 12 Julio, Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Incidencia En El Derecho Del Trabajo', 50 *Revista de Jurisprudencia Lefebvre* (2022). Pág. 4.

⁶⁷ AGUSTÍ MARAGALL, J., *supra* nota 53. Pág. 19.

⁶⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F., *supra* note 65. Pág. 2.

⁶⁹ STSJ Cataluña de fecha 5 de diciembre de 2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:11201); STSJ Cantabria, de fecha 30 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJCANT:2022:1214); STSJ Canarias, de fecha 23 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJICAN:2022:3391); STSJ Cataluña de fecha 22 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:10943); STSJ Madrid, de fecha 16 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:13568); STSJ Cataluña de fecha 11 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:10392); STSJ Cataluña de fecha 19 de septiembre de 2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:8092); STSJ Galicia, de fecha 14 de septiembre de 2022 (ECLI:ES:TSJGAL:2022:6033).

⁷⁰ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., *supra* nota 56.

⁷¹ AGUSTÍ MARAGALL, J., (29 de noviembre de 2022). 'El fin del debate: La enfermedad y otras condiciones de salud, causa de discriminación en el despido' [Ponencia]. IX Jornada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Perfiles controvertidos de las últimas reformas legislativas. UOC. El contenido completo de la ponencia puede consultarse en <https://youtu.be/5Zm1X32hKbQ>.

⁷² SJS número 1 de Gijón de fecha 15 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:JSO:2022:3161); SJS número 1 de Granada de fecha 15/02/2023 (ECLI:ES:JSO:2023:5); SJS número 1 de Burgos de fecha 27/02/2023 (ECLI:ES:JSO:2023:704).

de los artículos 2.1 y 26 de la ley, se considera por los juzgados de instancia que se produce un clima indiciario suficiente para provocar la inversión de la carga de la prueba, como se había previsto por la doctrina. La consecuencia no puede ser otra que la nulidad si no se cumple con el mandato legal de acreditar, por parte de la empresa, las razones objetivas y razonables que desvirtúen la tutela antidiscriminatoria, incluyendo la indemnización por daños y perjuicios ante la vulneración del derecho fundamental en aplicación del artículo 27 de la Ley, el artículo 183 de la Ley Reguladora del a Jurisdicción Social y de la pacífica doctrina del TS.

En relación con un despido producido con anterioridad a la entrada en vigor de la ley 15/2022, el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares se ha pronunciado en sentencia de fecha 24 de enero de 2023⁷³. Su resolución no se basa en la norma, pero sí que hace expresa referencia a la misma para finalizar los fundamentos de derecho de la sentencia, valorando que el legislador, para prevenir situaciones de abuso como las analizadas a lo largo del presente trabajo, haya recogido como causa de discriminación prohibida, la enfermedad, sin adjetivos, y como causa de discriminación distinta a la de discapacidad, superando así la doctrina Daouidi y elemento segregacionista contenido en la doctrina del TS y el TC antes analizada.

Sin embargo, no son pacíficos los pronunciamientos analizados, y es que el TSJ de Asturias, en sentencia de fecha 14 de febrero de 2023, ha descartado aplicar la nulidad a un despido acaecido el mismo día de la entrada en vigor de la ley 15/2022⁷⁴. Aunque, en este caso, lo hace sin entrar en el fondo del asunto, descartando pronunciarse sobre la posible nulidad del despido de la trabajadora en IT por motivos de forma, quizás analizados de forma muy estricta, al no haberse argumentado el recurso de suplicación sobre la posible infracción del artículo 55 ET o el artículo 108 LRJS, aunque, de forma muy apresurada, realiza una crítica a la técnica legislativa usada por la norma, al indicar que la Ley 15/2022, no ha variado el contenido de los artículos antes mencionados, ni ha modificado la doctrina establecida por el Tribunal Supremo antes de su publicación, que, en su opinión, continúa vigente.

V. Conclusiones

Como nos recuerda el Doctor Valentín Fuster, la enfermedad humaniza e iguala a los seres humanos⁷⁵, sin embargo, ante dicha contingencia, no todos los afectados se encuentran igualmente protegidos y, ante esta situación de debilidad que puede tener el

⁷³ STSJ Islas Baleares de fecha 24 de enero de 2023 (ECLI:ES:TSJBAL:2023:97).

⁷⁴ STSJ Asturias de fecha 14 de febrero de 2023 (ECLI:ES:TSJAS:2023:361).

⁷⁵ Puede consultarse dicha reflexión en la entrevista que concede al medio digital *somos pacientes*, disponible en la siguiente dirección_ <https://www.somospacientes.com/noticias/entrevistas/%E2%80%99Cla-enfermedad-humaniza-e-igual-a-los-seres-humanos/>.

trabajador o la trabajadora que se enfrenta a un despido injustificado en situación de IT, el Derecho del Trabajo, tal y como hemos podido ver, experimentaba una disfunción en relación con el despido ilegal de las personas trabajadoras enfermas. La aparición en escena de la Ley 15/2022 supone un cambio de paradigma ante este tipo de situaciones, superando la denostada doctrina Daouidi y el resto de las construcciones del TJUE en relación con la protección del trabajador enfermo injustamente despedido, que tan poco recorrido han tenido en nuestra jurisprudencia, anclada en la imposibilidad de considerar a la enfermedad, en si misma, como elemento discriminatorio que pudiera justificar la tutela ante una extinción injustificada de la relación laboral. Por ello, que la norma huya de calificativos ampliamente utilizados como puede ser grave o prolongada, supone un avance, o una vuelta al pasado, en función de como quiera mirarse, que, en todo caso, refuerza la protección de la parte más débil de la relación laboral, germen auténtico y primigenio del Derecho del Trabajo, de modo que el espíritu de la doctrina Daouidi se ha visto revitalizado.

No son pocas las voces que critican la legitimación formal de la modificación del artículo 14 CE, o si se quiere del desarrollo de un derecho fundamental, a través de una norma ordinaria, máxime cuando se hace en contra de la doctrina del TC⁷⁶. Pero la Ley 15/2022, tal y como se nos indica su exposición de motivos, *no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen*. De manera que, según se indica en el mismo, *desarrolla* el artículo 14 incorporando jurisprudencia constitucional al respecto, lo que tal vez, en relación con la enfermedad del trabajador injustamente despedido, no sea del todo exacto. Aún así, no podemos olvidar la cláusula de cierre del artículo 14 CE, completamente abierta, en la que se indica que la discriminación prohibida puede tener su origen en “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, por lo que puede superarse sin temores la dicotomía conceptual de “condición” o “circunstancia”, acomodándose la enfermedad o condición de salud dentro de una contingencia temporal que bien puede ser calificada de circunstancia personal.

El establecimiento de la nulidad del despido de forma objetiva, la aplicación de la inversión de la carga de la prueba, así como la restauración global del daño previsto en la norma, con la presunción de la producción de un daño moral que debe ser indemnizado, junto con la evolución de la doctrina respecto de la cuantificación del mismo, suponen un hito en la protección de las personas trabajadoras enfermas que se ve injustamente despedidas, de manera que la configuración de la norma contribuye a la desincentivación de una conducta que por su escasa consecuencia antes de la misma, rompía la balanza laboral a favor de la empresa. Por lo que la aspiración del magistrado Joan Agustí, al plantear la cuestión prejudicial del caso Daouidi, se ve plenamente colmada con la disposición actual de la ley, que eleva el estándar de protección en momentos de especial debilidad de los trabajadores.

⁷⁶ Se ha presentado, que nos conste, al menos un recurso de inconstitucionalidad contra esta ley, el n.º 6706-2022. BOE de 24 de noviembre de 2022.

La protección que brindará la norma no sólo se centrará en el despido injustificado, sino que permeará hacia otros espacios dignos de protección, como bien puede ser la finalización del contrato durante el periodo de prueba o despidos objetivos en los que tenga que razonarse el porqué de la inclusión de trabajadores enfermos, ante la imposibilidad de ajustes razonables. Incluso otro tipo de despidos precipitados por la ineptitud del trabajador como consecuencia de la enfermedad, deberán de replantearse conceptualmente si quieren pasar el corte de legalidad antidiscriminatoria.

La norma también contiene nuevas zonas grises, que habrán de colmarse de interpretación doctrinal y jurisprudencial, como la posible discriminación por la “*predisposición genética*” del trabajador. En dónde, a buen seguro, la practica forense podrá ramificarse *ad infinitum*, en función de la prueba practicada, terreno que también se abre hacia caminos inexplorados a día de hoy.

Las posibles lagunas de la doctrina Daouidi, ya apuntadas por el Abogado General y la propia Sentencia, que suscitaban inexorablemente un escenario de inseguridad jurídica, sobre todo fruto de falta de concreción, tal vez obligada dadas las circunstancias, del adjetivo “duradera”, que forzosamente tiene que estar ligada a la limitación del trabajador en el momento del despido, se ven superadas por la claridad conceptual y hermenéutica de la Ley 15/2022, por lo tanto, frente a la inseguridad del pasado, esta norma arroja luz a un momento especialmente oscuro en la vida de un trabajador, en el que concurren la enfermedad y el despido injusto.

Aunque considero que no resulta necesario desde una perspectiva sustantivo-procesal, quizás hubiera sido conveniente la modificación de los artículos 55 ET y 108 LRJS, a fin de que no quedara duda alguna de que estamos ante una nueva causa de nulidad del despido. Como hemos podido comprobar, ya existen pronunciamientos judiciales críticos con la técnica jurídica empleada y, a pesar de que se ha hecho, o se prevé hacer con otros compartimientos discriminatorios⁷⁷, esta modificación expresa resultaría innecesaria a través de un análisis integrador de la Ley 15/2022.

De todos modos, nos encontramos en los albores de la doctrina a nivel interno, y asumiendo estas conclusiones como las más armónicas con el Derecho de la Unión Europea y nuestros compromisos internacionales, tendremos que esperar a ver la evolución jurisprudencial que, a buen seguro, será especialmente interesante.

⁷⁷ Tenemos el ejemplo del anteproyecto de Ley de Familias, en cuyo texto podemos comprobar como se hace una modificación expresa, en el sentido indicado, de los artículos 55.5 ET y el 108.2 LRJS. El texto íntegro puede consultarse en <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/documentos/apl-ley-familias.pdf>.

Bibliografía

AGUILAR CALAHORRO, Augusto, 'La Aplicación Nacional de La Carta de Derechos Fundamentales de La UE: Una Simple Herramienta de Interpretación de La Eficacia de Las Directivas', *Revista de Derecho Comunitario Europeo* (2018).

AGUSTÍ MARAGALL, Joan, 'El «Caso Daouidi» Iter Procesal, Preguntas y Respuestas. La Objetivación de La «limitación Duradera» Como Situación de Discapacidad', 6 *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales* (2017).

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', 235 *Jurisdicción Social: Revista de La Comisión de Lo Social de Juezas y Jueces Para La Democracia* (2022).

ASQUERINO LAMPARERO, María José, '*La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*' (2022), disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-Ley-15.2022-2.pdf>.

BARREIRA IGUAL, María Begoña, 'Discapacidad y Enfermedad En El Despido. Aplicación Práctica', 6 *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO* (2018).

BAYLOS GRAU, Antonio, '*La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*', (2022), SEGÚN ANTONIO BAYLOS... Información, Discusión y Propuestas Sobre Las Relaciones de Trabajo y La Ciudadanía Social, disponible en <https://baylos.blogspot.com/2022/07/la-ley-152022-integral-para-la-igualdad.html> (última visita 21 Enero 2023).

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, '*A Partir de La Ley 15/2022, ¿puede Despedirse (Injustificadamente) a Un Trabajador Enfermo o de Baja Por Incapacidad Temporal?*', (2022), UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES, disponible en <https://ignasibeltran.com/2022/07/14/a-partir-de-la-ley-15-2022-puede-despedirse-injustificadamente-a-un-trabajador-enfermo-o-de-baja-por-incapacidad-temporal/> (última visita 21 Enero 2023).

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, '*El Despido (Injustificado) Durante La Incapacidad Temporal Es Nulo: Primeras Reacciones En La Instancia (JS Gijón y JS Vigo) a La Ley 15/2022*', (2022), UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES, disponible en <https://ignasibeltran.com/2022/12/23/el-despido-durante-la-incapacidad-temporal-es-nulo-primeras-reacciones-en-la-instancia-js-gijon-y-js-vigo-a-la-ley-15-2022/> (última visita 24 Enero 2023).

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, 'La Enfermedad o Dolencia de Larga Duración Como Supuesto de Discapacidad Doctrina Del TJUE', 6 *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales* (2017).

FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio, '*Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Nuevas Tipologías y Causas de Discriminación*', (2022), *IurisCrimPol Blog de Los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, disponible en <https://blogs.uoc.edu/edcp/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/> (última visita 23 Enero 2023).

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, 'La Aplicación de La Doctrina Del Tribunal de Justicia de La Unión Europea Sobre El Concepto de Discapacidad Comentario a Las Sentencias Del Tribunal Supremo de 22 de Mayo de 2020 (Rec. 2684/2017) y de 15 de Septiembre de 2020 (Rec. 3387/2017)', *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos* (2020).

GARCÍA ROMERO, Belén, 'Discriminación Por Apariencia de Discapacidad: Despido Tras Accidente de Trabajo Con Baja de Duración Incierta o Duradera.', 5 *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* (2021) 1, disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7655377>.

ITURRI GÁRATE, Juan Carlos, 'La extinción “no causalizada” del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador', 120 *Doc. Labor* (2020).

LÓPEZ INSUA, Belén, 'Despido Discriminatorio Por Razón de Discapacidad y Transversalidad de Género', 53 *Revista General de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social* (2019).

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, 'Ley 15/2022, de 12 Julio, Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Incidencia En El Derecho Del Trabajo', 50 *Revista de Jurisprudencia Lefebvre* (2022).

MOLINA NAVARRETE, Carlos, 'Discriminación Por Discapacidad y Despido Por Absentismo: Una Interpretación Correctora a La Luz Del “caso Ring”', 130 *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (2015).

MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCACIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, 'Contribuyendo a Garantizar La Igualdad Integral y Efectiva : La Ley 15 / 2022 , de 12 de Julio , Integral Para La Igualdad de Trato y No Discriminación', 4 *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* (2022).

MORENO GENÉ, Josep, 'La Calificación Del Despido Del Trabajador En Situación de Incapacidad Temporal: Un Nuevo Episodio En El «estira y Afloja»', 415 *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* (2017).

POLTORAK, Nina, 'The Application of the Rights and Principles of the Charter of Fundamental Rights', in *The Practice of Judicial Interaction in the Field of Fundamental Rights. The Added Value of the Charter of Fundamental Rights of the EU Judicial Review and Cooperation Series* (2022).

RODRÍGUEZ CARDO, Iván, 'Despido de Un Trabajador En Incapacidad Temporal : ¿ Improcedencia o Nulidad Por Discriminación ?', 43 *La Ley Unión Europea* (2016).

ROJO TORRECILLA, Eduardo, '*Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación. Una Historia Que Empezó En 2011 y Acabó (Bien) En 2022. Notas a La Ley 15/2022 de 12 de Julio, Con Especial Atención Al Contenido Laboral*', (2022), EL NUEVO Y CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO. UNA MIRADA ABIERTA Y CRÍTICA A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html> (última visita 21 Enero 2023).

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*' (2022), disponible 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/>.