



Dimensión laboral de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y **NO DISCRIMINACIÓN**

INDICE

01. CONTEXTO NORMATIVO Y FINALIDAD DE LA LEY 15/2022 INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
02. CONVIVENCIA DE NORMAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
03. EL DERECHO GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
04. EL DERECHO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES
05. LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
06. LA INCIDENCIA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DESPIDO NULO, EN ESPECIAL DURANTE LA ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR

01.

Contexto normativo y finalidad de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación.

El art. 14 de la Constitución Española (CE) reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones personales, al igual que el art. 21 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y las directivas europeas de referencia en la materia (2000/43, 2000/78, 2006/54, 2010/41 y 2004/113).

El desarrollo legislativo en España de este derecho fundamental, constitucional y europeo, y de la tutela antidiscriminatoria, tiene como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), reformada recientemente por el Decreto-Ley 6/2019, el Real Decreto Legislativo 1/2013 de derechos de las personas con discapacidad (LPD) y la Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y sociales con reglas en este ámbito (LS). Estas normas han ido transponiendo en España las exigencias de las antes mencionadas directivas europeas de igualdad y no discriminación, de manera transversal con especial incidencia en el empleo y las relaciones laborales.

Es en este contexto normativo donde hay que ubicar la reciente Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación (BOE 13 Julio 2022, LIND) que tiene la vocación, como expresa su exposición de motivos, de **“convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio y albergue sus garantías básicas”**, fortaleciendo la **“protección real y efectiva de las víctimas de cualquier discriminación por razones personales”**. La LIND participa de esta misma cualidad transversal que sus precedentes, pero de manera ya **“integral”**, abarcando cualquier discriminación por razones personales dentro de la amplia concepción actual de los derechos fundamentales.

02.

Convivencia de normas de igualdad de trato y no discriminación.

La reciente LIND, con esta vocación general de igualdad de trato y no discriminación, expresada en su art. 1, va a convivir con sus precedentes, no derogados:

- La LOI, centrada en el género.
- La LPD, focalizada en la discapacidad.
- Y la LS, que menciona la discriminación étnica o racial, pero con un alcance más general en algunos de sus preceptos.

Existen puntos de intersección entre estas normas, que responden a una misma finalidad antidiscriminatoria. Como dispone, por su parte, la DA 4ª LIND, lo dispuesto en esta ley se entiende también sin perjuicio de la regulación de extranjería de la LO 4/2000.

En particular en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y las relaciones laborales coexisten ya, por tanto, bajo unos mismos principios antidiscriminatorios:

- Los arts.3-13 y 42-50 LOI.
- Los arts. 1-5 y 35-46 LPD, los arts. 27-43 LS.
- Los arts. 1-10 LIND,
- Los art.4.2.c, 17 y 28 Decreto Legislativo 2/2015 Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Los arts.96 y 177-184 LJS Ley de Jurisdicción Social 36/2011 (LJS),.

03.

El derecho general de igualdad de trato y no discriminación.

El art. 2.1 LIND reconoce el derecho general de igualdad de trato y no discriminación con una mención amplia de las causas discriminatorias prohibidas: **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.

Buena parte de estas causas discriminatorias prohibidas ya están en los precedentes normativos del art.3 LOI (sexo, maternidad, obligaciones familiares, estado civil), de los arts.1-5 LPD (discapacidad) y del art. 29 LS (origen racial o étnico) y del art. 4 LS en relación específica con el trabajo (edad, religión, convicciones, orientación sexual) junto al art.4.2.c y 17 ET (lengua, afiliación sindical, condición social).

El art.2.1 LIND aglutina ahora en un mismo precepto todas estas razones personales que pueden motivar una discriminación ilícita y suma, como novedad, algunas más como la **expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.** Se amplía así el radio de acción de la tutela antidiscriminatoria con un alcance expansivo y general.

A partir de ello, y recogiendo la doctrina clásica en la materia, el art.2.2 LIND afirma que **podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.** El art. 4.1 LIND prohíbe, en consecuencia, cualquier discriminación, directa o indirecta, sin que se considere tal la diferencia de trato justificada en estos términos del art. 2.2 LIND ni las diferencias de trato basadas en alguna causa del art.2.1 LIND que puedan justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como

medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

La definición de **discriminación directa e indirecta** ya está en el art.6 LOI, art. 35 LPD y art.28 LS y es recogida, ahora, en el art.6.1.a y b LIND con alcance general.

La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En este nuevo marco normativo, queda consolidada la doctrina constitucional y judicial clásica de tutela antidiscriminatoria (SSTC 34/1988, 181/2000, 190/2001, 119/2002). No se exige una igualdad absoluta de trato, sino que se prohíben discriminaciones directas o indirectas por razones personales, las ahora enumeradas en el art. 2.1 LIND, pudiendo quedar justificadas diferencias de trato por razones objetivas, de manera que la relación entre la medida, el resultado que produce y lo pretendido supere el test de proporcionalidad. De igual modo, quedan aceptadas, como confirma el art.6.7 LIND, las medidas de **acción positiva orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.**

Más novedosa es la recepción en el art.6.2 y 3 LIND de conceptos elaborados por la doctrina

académica y judicial de la tutela antidiscriminatoria como la discriminación por **asociación, por error, múltiple o interseccional**, todas ellas conductas igual de prohibidas.

Existe *discriminación por asociación* cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

La *discriminación por error* es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

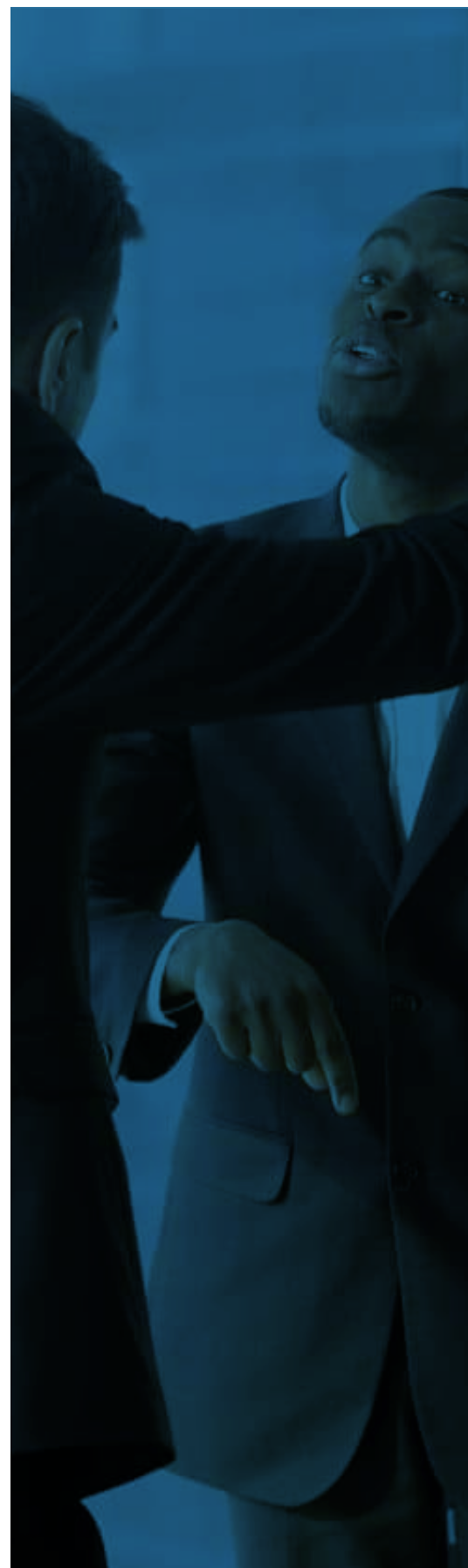
Se produce *discriminación múltiple* cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Se produce *discriminación interseccional* cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Sobre estas bases, la LIND proyecta este derecho de igualdad de trato y no discriminación a determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social (arts.9-24), a la vez que consolida y refuerzas las garantías de la tutela antidiscriminatoria (arts.25-32). Esta tutela, que tiene también claros antecedentes normativos en la LOI, LPD y LS, tiene como ejes la nulidad del acto discriminatorio (art.26), la reparación del daño causado con una compensación económica a la víctima por parte del causante (art.27) y la restitución a la situación previa a la discriminación (art.27). En la reparación del daño, una vez acreditada la discriminación, se presume existente un daño moral, reparable en cada caso.

A estos efectos, es fundamental la garantía de tutela judicial de este derecho como reconocen los arts.28 y 29 LIND con un reenvío a las normas procesales aplicables. Queda consolidada, con carácter general, la inversión de la carga de la prueba cuando se aporten indicios fundados de discriminación como declara, siguiendo la doctrina clásica y los antecedentes normativos de la LOI, LPD y LS, el art. 30 LIND: *corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.*

Finalmente, la LIND regula la promoción de la igualdad de trato, incluyendo acciones positivas (arts.33-39), funda la Autoridad



04.

Independiente para la igualdad y no discriminación (arts.40-45) e incorpora un régimen sancionador específico en esta materia (arts.46-52).

El derecho de igualdad de trato y de no discriminación en las relaciones laborales.

La proyección de este ahora reforzado derecho general de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo dependiente y por cuenta ajena ya era evidente en el art.4.2.c ET incorporado por la LS: ***derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.***

Este derecho de no discriminación en las relaciones laborales es reiterado y reforzado en el art. 17 ET: ***se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa***

o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

A ello se suma el refuerzo de la no discriminación laboral entre hombres y mujeres de los arts.5 y 10 LOI y 28 ET y de las personas con discapacidad del art.35 LPD. En el ámbito de las relaciones laborales están prohibidas las discriminaciones directas o indirectas por todas estas razones personales, en los términos antes expuestos, al igual que están admitidas las diferencias de trato justificadas, razonadas y proporcionadas que desmientan este tipo de causas.

En esta coexistencia de normas con un mismo fin se suma ahora el **art.9 LIND** que vuelve a sentar este derecho de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta ajena en estos términos:

1. 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.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa

aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.

La dimensión laboral de la LIND es, por tanto, indudable, como refleja su art.9, en conexión con el art. 3.1.a y b, que proyecta la tutela antidiscriminatoria en el acceso al empleo y en todas las condiciones de trabajo, siguiendo la senda de las normas anteriormente citadas. La extensión de las razones personales en el art.2.1 LIND, como ha sido antes expuesto, se proyecta en las relaciones laborales. La incorporación novedosa, en este elenco, de la **expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**, amplía legalmente las prohibiciones de discriminación laboral a nuevos supuestos bajo la tutela antidiscriminatoria.

El art.9 LIND no implica ningún cambio normativo en los planes de igualdad de trato de las empresas que se siguen rigiendo por los arts.45-49 LOI, en un ejemplo claro de esta coexistencia de normas con una misma finalidad.

La Inspección de Trabajo tiene atribuidas funciones específicas para garantizar la eficiencia de este derecho de igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales, en el marco también de planes concretos de actuación inspectora. Cabe recordar que ya el Decreto Legislativo 5/2000 de infracciones y sanciones del orden social (LISOS), en sus arts.8.12 y 13, contempla infracciones administrativas por conductas laborales antidiscriminatorias y acosos, al igual que el art.8.17 en relación con incumplimientos de los planes de igualdad en las empresas. El art.46.2 LIND confirma que el régimen aplicable en el orden social es el de la LISOS, en otro ejemplo de convivencia normativa.

La cobertura reglamentaria del art.9.6 LIND para regular la información salarial, por factores que tengan en cuenta las razones personales del art. 2.1, tiene antecedentes en el factor género, donde ya el art.28.2 ET, tras la reforma del Decreto-Ley 6/2019, exige este tipo de registro salarial. Habrá que esperar a un desarrollo reglamentario para valorar el alcance de esta exigencia más allá de este factor.

Cabe proyectar, como ya se hace (art. 17 ET, art.10-12 LOI, arts.182-183 LJS), todas las consecuencias de la tutela antidiscriminatoria de los ahora arts.25-30 LIND en las relaciones laborales: la nulidad del acto discriminatorio, la reparación del daño causado con una compensación económica a la víctima por el causante y la restitución a la situación previa a la discriminación.

A estos efectos, vuelve a ser fundamental, en el orden social, la garantía de tutela judicial de este derecho como reconocen los arts.28 y 29 LIND con un reenvío a las normas procesales aplicables, en este ámbito, la ya mencionada LJS, en especial

los arts.177-184. También así queda consolidada, con carácter general que se proyecta en el orden social, la antes transcrita inversión de la carga de la prueba del art.30 LIND cuando se aporten indicios fundados de discriminación, siguiendo la senda del art. 13 LOI y del art.96 LJS. La extensión de las razones personales de discriminación del art. 2.1 LIND se proyecta, así, en nuevos supuestos que ahora caen en esta regla procesal de inversión de la carga de la prueba.

05.

La igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva.

La dimensión laboral de la LIND se manifiesta también en la proyección de la igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva, siguiendo también los antecedentes normativos (art.17 y 85 ET, art. 43 LOI), tal como se desarrolla en el art.10 en los siguientes términos:

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, 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, por las causas previstas en esta ley.
Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negocia-

ción colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Queda, por tanto, legalmente clara, la vinculación de la negociación colectiva a las exigencias de la igualdad de trato y no discriminación, así como la posibilidad de los convenios y acuerdos colectivos de establecer medidas de acción positiva para superar discriminaciones por todo tipo de razones personales. El papel de la representación legal de los trabajadores en este ámbito tiene la continuidad también de su antecedente normativo en el art.64.3 ET, que reconoce la información anual de medidas de igualdad de trato por factor de género.

06.

La incidencia de la igualdad de trato y no discriminación en el despido nulo, en especial durante la enfermedad del trabajador.

La tutela antidiscriminatoria laboral, ahora reforzada por la LIND, tiene una manifestación significativa en la protección frente al despido. La nulidad del despido por *móvil discriminatorio o vulneración de derechos fundamentales*, con la consecuencia de la readmisión del trabajador y pago de los salarios de tramitación, se aplica, sin duda, en vulneraciones de la igualdad de trato y no discriminación por razones personales (arts.53.4 y 55.5 ET y art. 108 LJS). El despido con un *móvil discriminatorio* es nulo, siendo el ejemplo más paradigmático el de las trabajadoras embarazadas, incluido el efectuado durante el período de prueba (arts.53.4 y 55.5 ET y art.108 LJS).

La enumeración, ahora, de las razones personales de una posible discriminación en el art. 2.1 LIND incide, por tanto, en los despidos nulos por móvil discriminatorio: **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.** La alegación de estas razones prohibidas de discriminación en un despido, con probados indicios, activa la inversión de la carga de la prueba (art.30 LIND y art. 96 LJS, y cuando concurre factor género art.13 LOI) en los términos ya descritos, teniendo la empresa que acreditar causa cierta que justifica la procedencia del despido.

Esta dinámica procesal de despido discriminatorio viene aplicándose ya en la mayoría de razones recogidas en el art.2.1 LIND, en especial el sexo, edad, raza, lengua, discapacidad, orientación sexual, o las libertades religiosa, sindical o ideológica. La extensión de razones del art.2.1 LIND impacta ahora en esta cuestión, como en toda la tutela antidiscriminatoria laboral.

La mencionada inclusión clara y explícita en el art.2.1 LIND de la **enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos** amplía el espacio del despido discriminatorio, teniendo la empresa que acreditar causa cierta para la procedencia extintiva. No matiza el art.2.1 LIND la duración ni la gravedad de la enfermedad o condición de salud, ni el origen de la patología, por lo que la tutela antidiscriminatoria abarca cualquier baja médica corta, media o larga. Cabe recordar que ya la STJUE 1 Diciembre 2016, asunto Daouidi, precisa estas discriminaciones afirmando lo siguiente: **“si el accidente o enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los**

demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración existe una discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78”. En bajas médicas prolongadas que ocasionan una limitación duradera opera la tutela antidiscriminatoria de la discapacidad de la Directiva 2000/78, lo que tiene especial incidencia en la calificación del despido como nulo en el marco de nuestra legislación nacional. El TJUE subraya que la **“limitación debe ser duradera”** afirmando que **“en la fecha del hecho discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento”.**

La Sala IV del TS no ha considerado, por regla general, el despido durante bajas médicas como discriminatorio bajo la consecuencia de nulidad (SSTS 29 Enero y 12 Julio 2004, 23 Mayo 2005, 22 Noviembre y 18 Diciembre 2007, 27 Enero 2009, 29 Septiembre 2014, 5 Mayo 2015 y 3 Mayo 2016). Pero ya esta doctrina europea tenía en España cierta receptividad judicial (STSJ Cataluña 5 Diciembre 2017 o País Vasco 9 Mayo 2017 o Andalucía Sevilla 5 Abril 2018) aplicando la discriminación por discapacidad expresamente recogida, además, en la LPD.

La mención ahora como razón discriminatoria a cualquier enfermedad o condición de salud amplía el espectro de la indicada doctrina Daouidi, habilitando a aplicar un despido nulo debido a este móvil discriminatorio en el marco de los arts. 53.4 y 55.5 ET y art.108 LJS. Por tanto, parecería que, en el despido durante la baja médica, donde el trabajador puede fácilmente acreditar este indicio discriminatorio, se altera la carga de la prueba (art.30 LIND con remisión al art.96 LJS), teniendo la empresa que probar la existencia de causa cierta justificativa de la extinción contractual. Ello no implica necesariamente que el despido deba ser siempre declarado procedente, sino que la empresa deberá acreditar la existencia de causas ajenas a la enfermedad o condición de salud para la adopción de la decisión extintiva, enervando con ello el indicio de móvil discriminatorio en la extinción.

Tras la LIND, deberá evitarse cualquier tentación de acudir a despidos improcedentes sin causa e indemnizados durante la baja médica, debido a esta ampliación legal de la tutela discriminatoria por motivos de salud. La duración de la enfermedad puede ser un factor que ayude a destruir los indicios, a mayor duración más dificultad o a menor más facilidad, pero, en sí mismo, no es el criterio legal que determina la razón discriminatoria. Es previsible, por tanto, que los jueces califiquen como nulos despidos durante la baja médica cuando la empresa no haya acreditado causa extintiva ajena a la enfermedad o estado de salud, ya disciplinaria (art.54 ET), ya objetiva con especial incidencia de la ineptitud sobrevenida (art.52 ET) o ya causa económica, técnica, organizativa o de producción en despidos individuales y colectivos (art.52.c y 51 y 53 ET).

Se abre, además, otro frente de posibles indicios de discriminación con la misma dinámica procesal del despido nulo: **situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**. La mención tan amplia o abierta de estas circunstancias, a diferencia de la enfermedad o condición de salud que queda más acotada, no permite concluir de manera clara. Pero los jueces sociales tienen ahora, con la cobertura del art.2.1 LIND, la posibilidad de calificar como nulos este tipo de despidos por motivos socioeconómicos personales, lo que fortalece la idea de acreditar la causa en despidos donde puedan concurrir este tipo de circunstancias sociales. Se abre una puerta incierta, de consecuencias imprevisibles, que puede determinar un refuerzo de la causalidad real de los despidos.

En conclusión, si, como se ha razonado, la incidencia en las relaciones laborales de la reciente LIND es indudable, lo es más, con consecuencias significativas, en la tutela antidiscriminatoria de los despidos.

**AP**

✉ madrid@abdonpedrajas.com
barcelona@abdonpedrajas.com
lisboa@abdonpedrajas.com
valencia@abdonpedrajas.com
in abdonpedrajas