

LEY 15/2022: YA NO PODRÁ DESPEDIRSE IMPROCEDENTEMENTE A UNA PERSONA TRABAJADORA ENFERMA O EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

El 14-7-2022 entró en vigor la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la discriminación, mediante la que se establece un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación e impulsar la coordinación entre las diferentes administraciones públicas, los agentes sociales y la sociedad civil.

El ámbito subjetivo de esta nueva norma toma como referencia el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria actual (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente, otros 3: los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

En su artículo 2.3 dispone que:

“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”.

De esta manera, cualquier hecho negativo que pueda sufrir la persona trabajadora como consecuencia o “represalia” de su situación de enfermedad y/o incapacidad temporal conllevará:

1. Su declaración de nulidad de pleno derecho. Es decir, que cualquier disposición, acto o cláusula de negocio jurídico que constituya o cause discriminación por razón de alguno de los 9 motivos antes señalados será nulo con las consecuencias inherentes a tal declaración.
2. Obligación de reparación del daño causado «proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible” Dice también la norma que “Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral”
3. Inversión de la carga de la prueba, correspondiendo por tanto, a la empresa, acreditar que nos encontramos ante una disposición, conducta, acto, criterio o práctica justificable de forma objetiva adoptada en base a (1) una finalidad legítima y (2)

como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla . De no hacerlo conllevará la aplicación de las dos anteriores consecuencias.

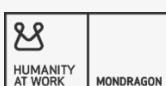
Es interesante destacar que la norma no especifica si, para que opere la presunción de discriminación, la persona trabajadora que se encuentre en situación de IT debe estarlo ante una convalecencia de larga, media o corta duración, pues se sólo se habla de "enfermedad". La actual doctrina protegía las enfermedades de larga duración como asimilables a la discapacidad en cuestiones de discriminación. Lo que parece claro es que la cuestión se prevé de gran litigiosidad hasta la aclaración de la cuestión por parte de los Tribunales.

Finalmente, y directamente relacionadas con lo anterior, hay otras previsiones a destacar en materia laboral por la Ley 15/2022 y son, entre otras :

- Prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por causas discriminatorias en el empleo por cuenta ajena en los siguientes ámbitos: el acceso al empleo, público o privado, incluidos los criterios de selección (se prohíbe preguntar sobre el estado de salud del aspirante al puesto); la formación para el empleo; la promoción profesional; la retribución; la jornada; las demás condiciones de trabajo; la suspensión y el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.
- Se impone a los servicios públicos de empleo, a las agencias de colocación y a la ITSS el deber de velar por el respecto a la igualdad de trato.
- Los convenios colectivos no podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por las mismas causas y en los mismos ámbitos.
- Se fomenta el establecimiento de medidas de acción positiva para prevenir y, en su caso, corregir cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
- La prohibición de discriminación se extiende al acceso al ejercicio y el desarrollo de una actividad por cuenta propia, por lo que presumiendo su extensión a la actividad Cooperativa, la norma también la aplica a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y clientes, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre los TRADE y las empresas para las que ejecuten su actividad.
- Se recoge la posibilidad de las empresas de desarrollar acciones de responsabilidad social, previa información a los representantes de los trabajadores. Se permite a las empresas hacer un uso publicitario de las acciones implantadas en materia de igualdad.



Goiru kalea, 7
Garaia Parke Teknologikoa
20500 **Arrasate-Mondragon**
+34 943 79 79 88



Kale Nagusia 33 - 3. solairua
48009 **Bilbo**
+34 94 439 96 50

