



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



De la ley de igualdad de trato a los tribunales: pocas certezas, alta inseguridad jurídica y esperando al Supremo

A punto de cumplirse un año de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, la cuestión sobre la nulidad de los despidos de baja por enfermedad ha sido objeto de múltiples pronunciamientos. De ellos (a la espera por supuesto de que se pronuncie el Tribunal Supremo) podemos sacar como conclusiones **pocas certezas, mucha incertidumbre, alta inseguridad jurídica** y el *quid* de la cuestión: cuándo cabe entender que hay discriminación y, por tanto, el despido es nulo.

Lo primero: ¿Qué dice la norma?

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación dispone lo siguiente:

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

Art. 2.1. **Nadie podrá ser discriminado** por razón de (...), enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos (...)

Art. 2.3 “**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”

Artículo 26. Nulidad de pleno derecho.

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |