

Huelva, 29 de diciembre de 2022

Estimad@ amig@

Te informo que en julio entró en vigor la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Su objeto es garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. También lo es respetar la dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución, según establece la propia ley.

Ámbito de aplicación

La citada ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia. Comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
- Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
- Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- Educación.
- Sanidad.
- Transporte.
- Cultura.
- Seguridad ciudadana.
- Administración de Justicia.
- La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.

- Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma.
- Publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.
- Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
- Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación.

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, sin importar si son menores o mayores de edad o si disfrutan o no de residencia legal.

Nadie podrá ser discriminado por las siguientes razones: 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 predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Casos de discriminación en los despidos

También nos centramos en el ámbito de las relaciones entre empresas y trabajadores por cuenta ajena, concretamente en la extinción de esas relaciones mediante despidos. A consecuencia de la reciente entrada en vigor de la ley, todavía no hay jurisprudencia con la que poder valorar diferentes supuestos de hecho. A simple vista, el articulado parece que acota bastante el hecho de despedir a un trabajador.

En concreto, cuando concurren circunstancias en la extinción de la relación laboral que puedan dar lugar a relacionar la extinción del contrato de trabajo con alguna causa de discriminación.

El artículo 9.1 de la ley, relativo al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena refleja que: “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”.

Igualmente, el mismo artículo en su apartado 5 establece que: “El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto”.

Consecuencias del despido durante una baja laboral temporal

A la vista de lo expuesto, teniendo en cuenta que también pueden darse situaciones de discriminación —no solo durante la relación laboral— en las fases previas de selección y posteriores de formación para el empleo, conviene resaltar una situación típica que se da con bastante frecuencia en las relaciones laborales. Hablamos de cuando un trabajador es despedido estando de baja en situación de incapacidad temporal.

Que un trabajador esté en situación de incapacidad temporal no impide que pueda ser despedido por causas disciplinarias. También puede serlo en caso de despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cualquiera de las mismas deberá estar debidamente justificada y probada.

En el caso contrario está el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal porque a la empresa no le interesa mantenerlo en plantilla. Si utiliza el despido objetivo o disciplinario a sabiendas de que no está justificado, puede darse la situación —siempre que el trabajador impugne ese despido— de que sea declarado nulo.

Sanciones de los despidos durante una baja laboral temporal

Hasta la creación de esta ley —en situaciones de incapacidad temporal—, la tónica habitual en despidos era que se declarasen improcedentes y acabasen con el pago de una indemnización al trabajador por parte del empresario. En pocos casos había readmisión.

A partir de la creación de esta ley, el despido (objetivo o disciplinario) a un trabajador en situación de incapacidad temporal cambia. De demostrarse que ha sido por la baja del empleado, en lugar de las causas alegadas por la empresa, el despido podría ser declarado nulo por motivos discriminatorios si el trabajador lo impugna. Esto conllevaría la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, así como el abono de los salarios de tramitación.

Así se establece en el artículo 26 de la mencionada ley: “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”.

Aparte de la declaración de nulidad del despido, readmisión del trabajador y abono de los salarios de tramitación, si se acredita la discriminación sufrida por el trabajador, se presumirá la existencia de daño moral. En este caso, el trabajador podrá reclamar una indemnización económica por daño moral.

El artículo 27 de la ley establece que:

“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”.

¿Cómo deben gestionar las empresas los despidos?

Lo más recomendable es que si se va a practicar algún tipo de despido por parte del empresario, se estudien las circunstancias que concurren en el trabajador o entre trabajador y empresa. Para de dicha forma justificar de la mejor manera posible el tipo de despido que se quiere llevar a cabo y evitar la peor

consecuencia que puede haber para el empresario cuando se impugna un despido por parte del trabajador: declaración de nulidad del despido con readmisión y abono de los salarios de tramitación. En el peor de los casos, la nulidad puede llevar aparejada el pago de una indemnización en compensación por los daños morales.

A la espera que esta información resulte de tu interés, te envío un cordial saludo,

Más información:

Daniel Caldentey Raya
Tfno.: 959 208305; info@huelvacomercio.com