

**DECIMONOVENAS
JORNADAS LABORALES**
NUEVOS DESAFÍOS LEGISLATIVOS EN LA RED EMPRESARIAL

AEAL-MAZ
ZARAGOZA, 18 de Mayo de 2023

Ponencia: ***“LOS DESPIDOS ATÍPICOS E INJUSTIFICADOS. LA INDEMNIZACIÓN CRECIENTE Y RESARCITORIA (Carta Social Europea/Convenio 158 OIT). EL DESPIDO EN I.T.”***

Ponente: ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL.

Magistrada del Tribunal Supremo –Sala Cuarta-
Presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

ESQUEMA PONENCIA

- 1.- DESPIDO ILEGÍTIMO, SIN CAUSA, TÁCITO, ETC.
- 2.- DOCTRINA JURISPRUDENCIAL
- 3.- La Carta Social Europea/El Convenio 158 OIT
- 4.- El Despido en Incapacidad Temporal

1.- EL DESPIDO SIN CAUSA ¿Improcedencia o Nulidad?

ANÁLISIS de la STS/IV de 19 de Octubre de 2022 (rcud. 2206/2021):

Despido objetivo asociado a la pandemia y sin causa acreditada: Se califica de improcedente y no nulo. Despido desconociendo lo previsto en el art. 2º del RDL 9/2020 que no debe calificarse como nulo, al no apreciarse algún dato específico que así lo justifique (tales como la vulneración de un derecho fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, o concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela).

DESPIDO TÁCITO

- El que se *realiza sin comunicación expresa al trabajador por el empresario de su voluntad de extinguir el contrato*, pero existiendo actos concluyentes por parte de este que evidencian tal voluntad.
- Se trata de un tipo de despido en el que la voluntad empresarial de extinguir el contrato de trabajo queda reflejada por hechos indiscutibles que dejan clara la intención de la empresa de poner fin a la relación jurídico-laboral.

DESPIDO TÁCITO (Cont.)

CARACTERÍSTICAS:

- El empresario, no cumple con los requisitos formales.
- No existe manifestación expresa y clara, de la voluntad empresarial de poner fin a la relación laboral, sino que ésta se deduce de su comportamiento (STS de 16 de noviembre de 1998).
- El despido debe ser calificado como improcedente, de acuerdo con lo dispuesto al efecto en los arts. 55.4 ET y 108 de la LRJS, según los cuales **el despido será calificado como improcedente cuando no se respeten las formalidades legales o no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación**, y con los efectos que así mismo disponen el artículo 56 del E.T. en cuanto a la indemnización a percibir y el artículo 110 de la LRJS.

4.- EL DESPIDO ILEGÍTIMO

La Indemnización “adecuada”

- **El despido con indemnizaciones crecientes:** paradigma modernizador de la regulación del despido ilegítimo.
- La indemnización resarcitoria.
- El Convenio de la OIT núm. 158/1982 (art. 10) –Cuando el remedio preferible de la readmisión sea sustituido por formas de compensación, éstas deben ser **“adecuadas”**.

Convenio de la OIT núm. 158/1982

- **Justificación de la Terminación**

- *Artículo 4*

- << No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.>>

Convenio de la OIT núm. 158/1982

- **Recurso Contra la Terminación**

- *Artículo 10*

- << Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.>>

Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo 3 de mayo de 1996 (BOE 139 de 11/06/2021)

- **Artículo 24. Derecho a protección en caso de despido.**
- Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:
 - a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;
 - **b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.**
- A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (E.M.) -1-

- Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE, en su artículo 1 proclama que la dignidad humana es inviolable y en su artículo 21 prohíbe «toda discriminación», y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26). Por su parte, el artículo 19 (antiguo artículo 13) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (E.M.) -2-

- El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación: la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que venía a refundir el amplio corpus normativo desarrollado en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, la Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro >> ,

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (E.M.)

- El Título II fija en su Capítulo I las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, así como disposiciones relativas a la tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación, reconociendo en ambos ámbitos respectivamente, una legitimación colectiva a una serie de entidades y organizaciones que tengan entre sus fines la defensa y protección de los derechos humanos. También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención. Por otro lado, prevé el fomento de la formación especializada en esta materia de los miembros del Ministerio Fiscal. En su Capítulo II, recoge el mandato a los poderes públicos de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Este mandato tiene en cuenta la importancia de la dimensión transversal de la igualdad de trato y no discriminación, por lo que establece la necesidad de elaborar una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación, como instrumento principal que permitirá planificar toda la actividad del Estado en la materia. Asimismo, se incluye el principio de colaboración entre todas las administraciones públicas. Además, en cumplimiento de las observaciones de diversos organismos internacionales, se establece el deber de los poderes públicos de recoger y sistematizar datos con vistas al diagnóstico de la realidad y al diseño de las políticas más adecuadas en materia de igualdad de trato y no discriminación

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 1)

- **Objeto de la ley.**
- 1. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.
- 2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 4)

- **Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**
- 1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.
- En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.
- 2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.
- 3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- 4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.
-

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 6)

- **Artículo 6. Definiciones.**

- 1. Discriminación directa e indirecta.
 - a) 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.
 - Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
 - b) 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.
- 2. Discriminación por asociación y discriminación por error.
 - a) 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.
 - b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
-

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 6, cont.)

- 3. Discriminación múltiple e interseccional.
 - a) 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.
 - b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.
 - c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.
 - d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.
- 4. Acoso discriminatorio.
 - Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.
 - Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.
 - La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 6, cont.)

- 6. Represalias.
- A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.
- Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.
- 7. Medidas de acción positiva.
- Se consideran acciones positivas las diferencias de trato 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.
- 8. Segregación escolar.
- Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.
-

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 9)

- **Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.**
- 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 currículum de vida anónimo.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 9, cont.)

- 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.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 10)

- **Artículo 10. Negociación colectiva.**

- 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 negociación 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.

- [Subir](#)

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 11)

- **Artículo 11. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia.**
- 1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.
- 2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.
- 3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.
-

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación

Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

- **Artículo 25. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.**
- 1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.
- 2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.
- 3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 26)

- **Artículo 26. Nulidad de pleno derecho.**
- 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.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 28)

- **Artículo 28. Tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**
- La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá, en los términos establecidos por las leyes procesales, la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho, con independencia de su nacionalidad, de si son mayores o menores de edad o de si disfrutaban o no de residencia legal.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 30)

- **Artículo 30. Reglas relativas a la carga de la prueba.**
- 1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, 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 de su proporcionalidad.
- 2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.
- 3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 33)

- **Artículo 33. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**
- 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares.
- 2. Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.
- La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.
- Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación (Art. 33, cont.)

- 3. Los poderes públicos fortalecerán las medidas de prevención y fomento de la denuncia de acciones de discriminación, violencia e incidentes y discurso de odio, evitando cualquier espacio de impunidad, dotando a los poderes públicos y a las organizaciones de la sociedad civil de instrumentos eficaces para intervenir en los distintos ámbitos señalados en la ley.
- 4. Los poderes públicos promoverán la enseñanza, formación y sensibilización en los valores democráticos, constitucionales y de los derechos humanos encaminados a erradicar prejuicios, conocimientos defectuosos, adoctrinamientos, fanatismos o radicalizaciones que alimenten la discriminación o la intolerancia, así como las conductas de estigmatización, hostilidad, odio y violencia, fortaleciendo comportamientos inspirados en el reconocimiento de la dignidad intrínseca de las personas, la igualdad, la libertad, la solidaridad, la justicia, la tolerancia, la no violencia, el pluralismo y la interculturalidad.

DESPIDOS EN INCAPACIDAD TEMPORAL tras la Ley 15/2022

- **Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.**
- 1. 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.**
- (...)
- 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.

DESPIDOS EN INCAPACIDAD TEMPORAL tras la Ley 15/2022 (2)

- Art. 4.- (...)
- 2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

DESPIDOS EN INCAPACIDAD TEMPORAL tras la Ley 15/2022 (3)

Medidas:

- A) **Nulidad de pleno derecho** de las disposiciones, actos o cláusulas discriminatorias.
- B) Obligación de reparar el daño causado.
- C) Inversión de la carga de la prueba.



**MUCHAS GRACIAS POR
SU ATENCIÓN**