

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

Motivo: sentencia de 16 de febrero de 2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid. Sección Primera con número de recurso 3167/2025.

Sinopsis: Análisis de la interpretación de la aplicabilidad de la Ley 15/2022 en casos de despido. Importancia de la existencia de indicios de discriminación para fundamentar la solicitud de nulidad del despido.

Artículo 7.

El artículo se centra en analizar la interpretación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación¹ (Ley 15/2022) en los casos de despido. Este es el eje sobre el que se construye el fallo.

La resolución resuelve un recurso de suplicación interpuesto por la representación del trabajador. En él se impugna el fallo del Juzgado de lo Social número 2 de Zamora en los autos 135/2025 que calificó el despido de improcedente. El recurso solicita que la Sala califique la extinción como nula al entender que se basa en un motivo discriminatorio, algo que vulnera los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

La impugnación se basa en lo previsto en el artículo 193.c)² de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Fundamenta su disconformidad en la existencia de una infracción en materia de normas sustantivas o jurisprudencia.

Entre otros, la parte recurrente alega la incorrección en la aplicación de los artículos 9.2, 14, 15 y 49 de la Constitución Española (CE), los preceptos 6, 52.a y 55.5³ del Estatuto de los Trabajadores (ET) y los artículos 108.2, 110.2 y 113 LRJS⁴. El actor pide la nulidad del despido porque el mismo se ha realizado vulnerando sus derechos fundamentales.

² Recordamos que la suplicación es un recurso con motivos tasados.

El artículo 193.c) LRJS: *El recurso de suplicación tendrá por objeto: (...) c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.*

³ **Artículo 55.5 ET. Forma y efectos del despido disciplinario:** *(...) 5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.*

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

⁴ **Artículo 113. Efectos de la declaración de nulidad del despido:** *Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador.*

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

Argumenta que la Ley 15/2022 ha aumentado la garantía y protección de las personas trabajadoras frente a decisiones discriminatorias por parte de la empresa. La norma incluye la enfermedad como causa de discriminación en los preceptos 2, 3, 4.1, 7 y 9.1 y define la misma en su artículo 6.1⁵.

Afirma que la extinción se fundamenta en la situación de salud del trabajador. Algo contrario al artículo 14 CE puesto que la predisposición genética o discapacidad no pueden suponer la causa del despido. De serlo, la extinción tendrá que calificarse como nula por vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Llega a la conclusión porque la empresa no acreditó la imposibilidad del trabajador para realizar las funciones de su puesto. El operario lleva realizando las mismas funciones desde 2023 (fin de la baja) hasta el 29 de enero de 2025 (fecha del despido). En ese intervalo sólo existe un hecho relevante: el certificado de “no apto” emitido por el servicio de prevención. En ese informe se constataron limitaciones para realizar el trabajo, pero eso no equivale a la ineptitud sobrevinida prevista en el ET.

El recurrente establece la existencia de indicios de discriminación y solicita la nulidad del despido. Pretensión acorde a la normativa comunitaria como la Directiva 2000/78/CE del

⁵ **Artículo 6 Ley 15/2022. 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.

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.⁶

En este caso, la inferencia se ve incrementada ante la ausencia de concurrencia de causa que avale la decisión empresarial. Una omisión que, en palabras del recurrente, incrementaba los indicios de discriminación. Establece que el despido se realiza de forma contraria a la Ley 15/2022 y a los derechos fundamentales del operario y sin intentar ajustes razonables para mantener la relación laboral.

Refuerza el argumento citando la Sentencia del Tribunal Supremo, 177/2022, de 23 de febrero, con número de recurso 3259/2020. En ella, la Sala señaló que el certificado no justifica por sí mismo el despido y tiene un valor informativo. El informe no sirve para fundamentar una extinción por aplicación del artículo 52.a) ET⁷.

Además su existencia tampoco exonera de tener que probar la concurrencia de causa. La empresa tiene que acreditar la existencia de limitaciones y la imposibilidad de realizar ajustes para que el trabajador pueda desempeñar su puesto.

⁶ *La normativa europea prohíbe la discriminación en el Tratado de la Unión Europea (artículo 2 sobre el valor de la no discriminación y el objetivo de la Unión). En la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 21 y 26). Concretamente, la Directiva mencionada en su artículo 5 impone la necesidad de realizar AJUSTES RAZONABLES para adaptar el puesto o funciones del trabajador en la empresa.*

A mayor abundamiento, el TJUE en reiteradas resoluciones ha declarado que la incapacidad permanente declarada no conlleva automáticamente la extinción ni el despido sin intentar una adaptación o ajuste razonable.

⁷ **Artículo 52.a ET. Extinción del contrato por causas objetivas:** *El contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.*

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

Estos argumentos fueron la base del recurso. La sentencia impugnada declaró la improcedencia del despido debido a dos argumentos. La empresa no acredita causa subsumible en el ET y tampoco prueba las limitaciones del trabajador para la profesión habitual. El Juzgado razonó de la siguiente forma:

"En el supuesto planteado, ha de descartarse en todo caso la vulneración de derechos fundamentales principalmente alegada pues el trabajador no ha aportado como era menester indicio razonable alguno de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales, ni principio de prueba o prueba verosímil que debe permitir deducir la posibilidad de su concurrencia. En este sentido y a los efectos de la pretensión principalmente entablada, el despido no carece de causa (otra cosa es que la causa alegada por el empresario, a saber: ineptitud sobrevenida del trabajador para desempeñar las tareas propias de su puesto de trabajo haya resultado debidamente acreditada en autos). Por tanto, procede desestimar la pretensión declarativa de nulidad deducida con carácter principal en la demanda, pues no concurren indicios para apreciar la existencia de vulneración alguna de derechos fundamentales del trabajador por discriminación relacionada con su situación laboral y personal en los términos exigidos por la jurisprudencia y la doctrina comunitaria, sin que de cuanto consta actuado y acreditado deba declararse el despido operado por la empresa como nulo."

Teniendo esto en cuenta, la Sala acordó la desestimación del recurso interpuesto y la ratificación de la sentencia impugnada.

La decisión del Tribunal se centra en la existencia de una situación de alta con limitaciones. Hecho que evidencia la concurrencia de una enfermedad que pone en riesgo al operario cuando realiza las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

La Sala, al analizar el caso concreto, afirma que existe base para el despido objetivo por ineptitud sobrevenida, algo que debilita la existencia de indicios de vulneración de un derecho fundamental. Considera que el informe debilita la posibilidad de calificar como nulo el despido porque han quedado minimizados los indicios de discriminación (14 CE y Ley 15/2022). El

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

despido se fundamenta en la resolución del servicio de prevención y no en atención a la salud o incapacidad transitoria del trabajador.

A pesar de desestimar la nulidad, la Sala declara la improcedencia del despido. Ratifica la decisión de instancia porque los certificados de “no apto” no son causa automática de extinción. Para proceder al despido, la empresa tenía que acreditar las limitaciones y probar que realizó ajustes razonables para que el operario pudiera trabajar en su puesto con garantías de seguridad en atención a sus limitaciones. Algo que en este caso la empresa no probó.

El Tribunal afirma que la omisión de los requisitos conlleva la improcedencia del despido pero no la nulidad del mismo. Además, la inexistencia de discriminación provoca la desestimación de la pretensión accesoria a la principal. La improcedencia conlleva la desestimación de la solicitud de indemnización por daño moral por vulneración de un derecho fundamental (artículos 27 de la Ley 15/2022 y artículo 183 de la LRJS).

Por tanto, al no darse una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, la Sala ratifica la sentencia del Juzgado de lo Social. Conclusión acorde a reiterada jurisprudencia como la sentencia de 31 de marzo de 2025 (Recurso 2052/25) dictada por la misma Sala, que señaló:

"Respecto de la pretensión principal de declaración de nulidad, no se aprecia ésta por haber estado el trabajador en situación previa de incapacidad temporal, siendo precisamente dicha situación la que ha motivado el reconocimiento médico preceptivo a efectos de valoración de aptitud. No existe, asimismo, indicio dediscriminación en la decisión extintiva que comporte su declaración de nulidad. La referencia efectuada por la parte actora a la situación de enfermedad del trabajador como causa del despido, y la remisión al art. 9 de la Ley15/2022 de 12 de julio , integral para la igualdad de trato y no discriminación no resultan de aplicación en estecaso, en que el despido, sin perjuicio de su improcedencia, no trae causa en la IT previa, como se ha dicho, nise sustenta en una situación de enfermedad equiparable al concepto de discapacidad, según la jurisprudenciade la Sala IV. La normativa invocada no ha derogado el artículo 52 a) del ET sobre el que se sustenta el despido

**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

efectuado, tras el reconocimiento médico realizado con motivo de su reincorporación; y si bien se ha acreditado que la decisión no ha resultado procedente, ninguna relación guarda con un propósito o móvil atentatorio de derechos fundamentales del trabajador".

Por ello la resolución es objeto de análisis por los departamentos de relaciones laborales o recursos humanos de cualquier empresa. La sentencia recuerda que la discapacidad o enfermedad no constituyen por sí mismas una causa automática de nulidad (artículo 55 ET), pero sí pueden determinarla cuando actúan como factor discriminatorio. También que la ausencia de forma o carencia de causa suponen la improcedencia del despido, pero no pueden justificar la nulidad sin existencia de indicios o lesión de un derecho fundamental.

El Tribunal sostiene que no existe nulidad porque la empresa no utiliza motivos discriminatorios. La extinción es improcedente porque se utiliza una justificación insuficiente. La existencia de un informe que evalúa al trabajador como “no apto” no avala el despido, pero sí debilita la existencia de indicios discriminatorios. No obstante, el razonamiento plantea dudas, ya que la existencia de un informe de “no apto” podría no ser suficiente para neutralizar los indicios de discriminación si no se acredita un esfuerzo real de adaptación del puesto de trabajo.

Lo expuesto es trascendente porque la resolución establece que la ausencia de ajustes (sin otro elemento) no determina un trato peyorativo, sino la ausencia de un requisito. En otros contextos, esta omisión podría constituir un indicio de vulneración de un derecho fundamental. En este caso, el defecto equivale a improcedencia pero habrá que analizar cada caso concreto.

En síntesis, cuando realicemos un despido (disciplinario u objetivo) tendrá que existir una justificación de la medida empresarial. La concurrencia de causa y seguir los procedimientos o



**Artículo realizado por el equipo jurídico
de CAAAD**

Sergio Merino Morán

Colegiado 134.070 ICAM

requerimientos formales, debilitará la existencia de indicios de discriminación. Un resultado que también resulta aplicable cuando se base en causas subsumibles en la Ley 15/2022, puesto que dicho texto aumenta la protección frente a la discriminación pero no elimina la necesidad de acreditar indicios suficientes para el caso concreto, en aplicación de lo previsto en el artículo 96.1 LRJS⁸.

*Artículo realizado, por el equipo jurídico de CAAAD, salvo mejor opinión, en marzo de
2026.*

Sergio Merino Morán. Colegiado 134.070 ICAM.

⁸ **Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo:** 1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.