



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



---

## Ley 15/2022 y despidos de baja por enfermedad: esperando al Supremo tras dos años de conflictividad

14 de julio de 2022. Fue la fecha de entrada en vigor de la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación. Y con su entrada en vigor, las dudas sobre un aspecto fundamental: ¿nulidad de los despidos de baja por incapacidad temporal? Dos años después, tenemos dos cosas ciertas sobre la mesa: una elevada conflictividad en los tribunales, con disparidad de criterios y que se espera con impaciencia que el Tribunal Supremo se pronuncie. Cuando llegue, será, sin duda, una de las sentencias laborales más relevantes de los últimos años.

Mientras tanto, ya tenemos muchos pronunciamientos de diversos Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y lo primero que deben tener presente las empresas es que no solo estamos viendo declaraciones de nulidad cuando la persona trabajadora está de baja por incapacidad temporal, sino también en otras situaciones afines donde entra en juego (dada la redacción de la Ley 15/2022) la enfermedad como causa de discriminación.

### Posibilidad de nulidad mucho más allá de la baja por IT

Hasta la fecha, estamos viendo pronunciamientos dispares de distintos Tribunales Superiores de Justicia en torno a la Ley 15/2022. Y aunque hay disparidad de criterios, lo cierto es que tenemos sentencias declarando la nulidad en supuestos como estos:

- **Despidos estando de baja por incapacidad temporal.**
- **Extinciones de contrato por no superar el periodo de prueba cuando el trabajador está de baja por IT** (a pesar de que no se ha modificado el art. 14 del ET que regula la extinción del contrato por no superación del periodo de prueba).
- **Despidos que se producen poco después de la reincorporación de una baja por IT.**

¿Esto qué significa? A efectos prácticos, lo que significa es que las personas trabajadoras que sean despedidas en estas situaciones tienden a solicitar la nulidad, y, subsidiariamente, la declaración de improcedencia del despido. Y están más dispuestas a no zanjar el tema en conciliación en el SMAC (u órgano equivalente en cada comunidad autónoma) y a ir a juicio para intentar pleitear por la nulidad.

Y unido a lo anterior, en lo que sí hay “quorum” en los tribunales es en torno a la indemnización por daños morales (art. 27 de la Ley 15/2022). Si el despido se declara nulo, esto conlleva aparejada una indemnización por daños morales.

Por tanto, en el caso de despidos de baja por IT (o en el resto de situaciones comentadas), existe un serio riesgo de nulidad y la nulidad, en este caso, conlleva, además de los efectos tradicionales (readmisión y salarios de tramitación) la indemnización adicional por daños morales.

**Por tanto, la carta de despido (ya sea objetivo o disciplinario) en estas situaciones adquiere una mayor relevancia que nunca y la empresa deberá intentar argumentar los motivos del despido lo máximo posible para intentar destruir los posibles indicios de discriminación** (es decir, que la causa del despido no está relacionada con la baja).

(Imagen: E&J)

En este sentido, la mayoría de sentencias dictadas por distintos TSJ están declarando la nulidad cuando el trabajador está de baja por IT y la empresa reconoce la improcedencia en la propia carta de despido.

## **No cabe una nulidad objetiva o automática**

También coinciden los tribunales en dejar claro que en caso de despidos de baja por enfermedad no opera una nulidad objetiva o automática, es decir, no todo despido debe ser declarado nulo por el mero hecho de estar de baja por incapacidad temporal.

Esto es así puesto que no se ha modificado ni el ET ni tampoco la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social para introducir como causa de nulidad la situación de enfermedad.

## **El “aterrijaje” de la Ley 15/2022 en los Tribunales Superiores de Justicia**

Hechas las anteriores consideraciones, dos años después de entrar en vigor la Ley 15/2022, la conflictividad en los tribunales es elevadísima y, a modo de muestra, esta selección de sentencias distadas por distintos TSJ:

## **El “test” del TSJ de Castilla y León para declarar la nulidad (extinción por no superar el periodo de prueba)**

Esta sentencia es muy interesante no tanto por el fallo en sí (nulidad) sino por el “test” que aplica el TSJ para declarar la nulidad.

Frente a la sentencia del JS, el TSJ de Castilla y León estima el recurso de la trabajadora y declara que la extinción de su contrato por no superar el periodo de prueba constituye un despido nulo, aplicando el siguiente test (STJS de Castilla y León de 18 de marzo de 2024):

El test de aplicación en casos de enfermedad para determinar si el despido ha tenido como móvil la misma (y, por tanto, debe declararse la nulidad del despido) exige:

1. a) Comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa al despido;
2. b) Determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil del despido ha sido la enfermedad;
3. c) En caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria.

**El JS declaró que la extinción del contrato constituía un despido improcedente.** Recurre la defensa de la trabajadora y el TSJ declara que la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba constituye un despido nulo (enfermedad como causa de discriminación)

El despido se produce mediante una carta fechada el 6 de junio de 2023, por lo que resulta de aplicación la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuya entrada en vigor se produjo el 14 de julio de 2022.

En cuanto a la nulidad del despido, la misma se aplica cuando este tenga como móvil «algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador» (artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 y 122.2. A de la Ley de la Jurisdicción Social).

TSJ de Castilla y León. (Imagen: @Leonoticias)

El artículo 2.1 incluye entre las razones de discriminación prohibida la «enfermedad o condición de salud», además del «estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos».

Por tanto, entiende el TSJ, a partir del 14 de julio de 2022 debemos considerar que en principio un despido

que tenga como móvil la enfermedad del trabajador tiene naturaleza discriminatoria y debe ser declarado nulo.

No obstante, el artículo 2.3 excepciona tres supuestos, en los que la diferencia de trato por razón de enfermedad no tendría naturaleza discriminatoria o ilícita:

- **El propio proceso de tratamiento de la enfermedad.**
- **Las limitaciones objetivas que imponga la enfermedad para el ejercicio de determinadas actividades.**
- **Las limitaciones exigidas por razones de salud pública.**

Independientemente de lo anterior, también subsiste la discapacidad como causa de discriminación prohibida.

Aplicando el test al caso concreto enjuiciado, razona el TSJ que la trabajadora fue despedida a los pocos días de iniciar la baja (esta lo fue el 24 de mayo de 2023 y el despido el 6 de junio de 2023) sin que resulte acreditado ningún hecho que pudiera motivar el despido disciplinario (no superar el periodo de prueba), no habiéndose intentado en el recurso por parte de la empresa dicha acreditación (al no haberlo establecido así la sentencia de instancia).

Por tanto, no cabe sino concluir que el despido no fue sino **una represalia o consecuencia de la situación de incapacidad temporal de la trabajadora**, lo cual es un indicio relevante de discriminación por dicha circunstancia que correspondía a la empresa haberlo enervado conforme a las reglas de la carga de la prueba establecidas en los artículos 96.1 de la y 181.2 de la LRJS y al no haberlo hecho debe sufrir las consecuencias perjudiciales de su inactividad.

Puesto que la empresa no ha aportado ni justificado las causas de extinción, debe declararse la nulidad.

## **El “criterio” de los seis meses tras la reincorporación de la baja**

Como hemos comentado, tenemos diversos pronunciamientos declarando también la nulidad cuando el despido se produce poco después de la reincorporación tras la baja.

Ahora bien, ¿cuánto tiempo debe pasar desde la reincorporación de la IT para poder despedir evitando el riesgo de la nulidad? Responde a esta pregunta esta sentencia del TSJ de Asturias que determina que si han transcurrido seis meses, no cabe la nulidad del despido (STSJ de Asturias, de 6 de febrero de 2024).

Razona la sentencia que estamos ante un proceso de incapacidad temporal finalizado casi seis meses antes, pues el alta médica se emitió a finales de diciembre de 2022 y el despido se produce el día 14 de junio de 2023. Por tanto, se desestima el recurso del trabajador.

La empresa comunicó (carta genérica) el despido por disminución continuada del rendimiento al trabajador

con fecha 14 de junio de 2023. El trabajador había estado de baja, finalizando la baja en diciembre de 2022.

El TSJ de Asturias descarta la nulidad al entender que han transcurrido varios meses y, por tanto, hay desvinculación del despido con el hecho de haber estado de baja por IT.

Argumentaba la defensa del trabajador que la causa del despido fue la consideración empresarial de que la enfermedad del trabajador iba a causar o motivar nuevos procesos de incapacidad temporal de larga o media duración, siendo claro que en su decisión pesó dicha perspectiva de futuro que implicaba que iniciase un nuevo proceso de IT transcurrido dicho periodo de 180 días.

(IMAGEN: E&J)

Frente a esta argumentación, razona el TSJ que los argumentos nos sitúan en el plano de las conjeturas o hipótesis de futuro, al presumir el recurrente que necesariamente su enfermedad iba a dar lugar a nuevas bajas médicas, cuando de ello no tenemos noticia alguna.

Supone ignorar asimismo que la sentencia de instancia da cuenta de que desde que se incorporó a finales de febrero de 2022 la empresa no tuvo conocimiento de que el demandante se encontrase enfermo, continuando prestando servicios tres meses y medio, por lo que **existe tal desconexión temporal con el proceso de incapacidad temporal previo** que impide estimar que haya sido aquella enfermedad que dio lugar al proceso de baja médica, de la que se suponía que se había recuperado, pues se había expedido el alta médica y se había confirmado la misma, la que haya motivado el despido que hoy se enjuicia.

Tampoco es relevante, entiende el TSJ, que la empresa supiera de las consultas médicas del recurrente con reumatología, desconociendo empero la enfermedad que presenta y la entidad de la misma, encontrándonos con un proceso de incapacidad temporal finalizado casi seis meses antes, pues el alta médica se emitió a finales de diciembre de 2022 y el despido se produce el día 14 de junio de 2023.

### **STSJ de Andalucía: La Ley 15/2022 no exige que el trabajador tenga que estar de baja para poder declarar nulo el despido**

En esta reciente sentencia, el TSJ de Andalucía «advierde» que la Ley 15/2022 no exige que el trabajador tenga que estar de baja por incapacidad temporal para poder declarar nulo el despido, sino acreditar que la razón del mismo se debe a motivos relacionados con la enfermedad (STSJ de Andalucía de 23 de mayo de 2024).

Se ratifica la declaración de nulidad del despido y se estima en parte la petición del trabajador de una indemnización por daños morales (la fija el TSJ en 7.501 euros).

El TSJ ratifica la declaración de nulidad al haber quedado acreditado que el 10/12/22 el trabajador comunica que tiene una cita médica para el 13/12/2022 y que no hace el porte que le proponen de llevar medicinas de Granada a Sevilla, porque no se encuentra bien y por eso tiene una cita médica, atendiendo a que la protección con la nueva Ley 15/2022 alcanza a la enfermedad, (sin exigir propiamente la situación de IT y aun cuando

esta sea la consecuencia o la que permita su acreditación).

Atendida la insuficiencia de la carta de despido disciplinario emitida solo tres días después de la comunicación del trabajador de tener cita médica, y que no hace el porte que le proponen de llevar medicinas de Granada a Sevilla, porque no se encuentra bien y por eso tiene una cita médica, y resultando que la empresa no ha podido justificar una causa legal de despido disciplinario, que no constaba debidamente especificada en la carta misma y constando admitida la improcedencia del despido al reconocer el pago de la indemnización por improcedencia en la nómina, no puede sino deducirse la existencia de indicios de discriminación por enfermedad del trabajador que no han quedado desvirtuados por la demandada.

En cuanto a la indemnización por daños morales, razona la sentencia que «debemos entrar en el problema de la fijación del quantum indemnizatorio por lo que respecta a la reparación del daño moral dimanante de la vulneración del derecho fundamental tal y como se establece en el art. 183.1 LRJS en relación con el art. 27.1 de la Ley 15/2022.

TSJ de Andalucía (Foto: Qué)

En este sentido, analizando las circunstancias concurrentes en el caso concreto enjuiciado, señala el TSJ que «a esta Sala le parece prudencial y razonable rebajar a 7.501 euros la indemnización solicitada dado que, aunque la actuación empresarial es subsumible en infracción muy grave (LISOS), no parece ajustada la reclamación de 30.000 euros dada la antigüedad del trabajador, el poco tiempo trabajado, pues al momento del despido llevaba trabajando poco más de 3 meses, y el escaso daño causado dado que la pérdida del empleo se repara con la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, teniendo en cuenta que ha percibido el subsidio de incapacidad temporal y que no se reflejan con exactitud cuáles han sido sus problemas médicos más allá de la duración de la baja durante poco más de un mes y desde luego no consta que haya venido acompañada de problemas psíquicos».

### **STJS de Galicia: descartada la nulidad porque la trabajadora ya no estaba de baja en el momento del despido**

En este caso se descarta la nulidad al entender que la trabajadora ya no estaba de baja por IT en el momento del despido. En el caso concreto enjuiciado, se declara improcedente el despido al entender que la trabajadora ya no estaba en periodo de prueba (STJS de Galicia, de 12 de junio de 2024).

La trabajadora alega que el cese ha tenido por causa su incapacidad temporal, desde el 25/03/2023 hasta el 05/04/2023, con carácter previo a la comunicación de dicho cese, acaecido el 10/04/2023.

La trabajadora pide la nulidad por dos motivos: porque el periodo de prueba pactado es nulo porque, atendiendo a la categoría profesional de la trabajadora, el máximo posibilitado en los convenios colectivos de aplicación es de 45 días, y el pactado fue de 60 días y porque el cese ha tenido por causa la incapacidad temporal de la trabajadora con carácter previo a la comunicación de dicho cese, y, en cuanto a la pretensión indemnizatoria, se alude a la situación personal y familiar de la trabajadora.

El TSJ estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora en el sentido de declarar la improcedencia del despido. Ahora bien, se descarta la nulidad al entender que no ha quedado acreditado ningún indicio de discriminación.

Razona la sentencia que incluso sobreentendiendo que la argumentación de nulidad se sustenta en la alegación de la enfermedad como causa discriminatoria al amparo del artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en relación con el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, el único indicio que podría conducir a esa conclusión a la vista del inalterado relato fáctico, es que previamente al cese ha habido una situación de incapacidad temporal.

Pero en todo caso, se trata de un indicio sumamente débil, pues si el despido hubiera sido reactivo a la incapacidad temporal no se hubiera esperado a que acabase, y ese indicio además queda descartado considerando las alegaciones de la empresa plasmadas en la comunicación del cese, vinculadas a la no superación del periodo de prueba (que la empresa entendía era el de 60 días con suspensión de su cómputo durante la incapacidad temporal, en tesis admitida en la sentencia de instancia) y con explicaciones a causas mayores exclusivamente ligadas a causas empresariales (el funcionamiento no era el óptimo y estaba costando sostener toda la plantilla).

Se declara improcedente el cese, puesto que ha quedado acreditado que la comunicación de cese se produjo fuera de la cobertura posibilitada por el periodo de prueba, que dada la formalización del contrato de trabajo el 01/02/2023, abarcaba hasta el 17/03/2023, lo que conduce a que, comunicado el cese por no superación del periodo de prueba a 10/04/2023, deba declararse la improcedencia del despido.

### **STSJ de Galicia: Declarado nulo el despido de una trabajadora que estaba de vacaciones tras reincorporarse de la baja**

En esta sentencia se declara la nulidad del despido de una trabajadora que estaba disfrutando sus vacaciones tras volver de la baja.

Frente a la sentencia del JS que declaró la improcedencia del despido, el TSJ entiende que, aplicando lo dispuesto en la Ley 15/20202 de igualdad de trato y no discriminación, el despido debe ser declarado nulo (STSJ de Galicia de 24 de mayo de 2024).

El JS entendía que la trabajadora no aportaba indicios de entidad acerca de la conexión de la baja laboral de la trabajadora con la decisión empresarial, y así considera que el despido no fue decidido durante la baja en la que permaneció más de un año, sino después de la baja cuando se reincorporó al trabajo tras la baja.

Frente al JS, el TSJ declara nulo el despido.

TSJ de Galicia. (Foto: Archivo)

Entiende el TSJ que sí aparece un **panorama indiciario de discriminación** por el hecho de que la trabajadora se encontrase de baja laboral de larga duración, y el despido se produce tras la reincorporación a la empresa y

disfrutando de las vacaciones atrasadas, resultando que en este caso la empresa ha reconocido la improcedencia del despido en el acto del juicio y **no intentó ni la más mínima prueba de que su conducta fuese ajena a una intencionalidad discriminatoria.**

Es decir, la situación de baja de larga duración produce un panorama indiciario de que un despido producido a los pocos días de su reincorporación, después de haber solicitado el disfrute de las vacaciones y disfrutando vacaciones, puede tener relación con tal circunstancia y ello obliga al empresario a acreditar que su motivación ha sido ajena a tal finalidad.

Por tanto, el despido debe considerarse nulo al quedar acreditada una discriminación ilícita en base a las normas aplicables a la valoración de la carga de la prueba y no haber destruido la empresa el indicio acreditado por la trabajadora, ya que no ha aportado una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada al no haber intentado acreditar los hechos imputados en la carta de despido, habiendo reconocido la empresa, en la propia carta, la improcedencia del despido.

Por ello se declara la nulidad del despido y se condena además a la empresa a abonar a la demandante la cantidad de 7.501 euros (la trabajadora pedía 45.000 €) en concepto de indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales.

### **TSJ de Madrid: Declarado nulo el despido de una trabajadora efectuado al día siguiente de darle la baja por IT**

Se declara la nulidad del despido realizado al día siguiente a que se sitúa en incapacidad temporal (TSJ de Madrid, de 20 de mayo de 2024, revoca la improcedencia y declara nulo el despido; enfermedad como causa de discriminación).

Frente a la sentencia del JS que declaró la improcedencia, el TSJ declara la nulidad del despido. A pesar de que «recuerda» el TSJ que la Ley 15/2022 no confiere una nulidad objetiva o automática, entiende que han quedado acreditados los indicios de discriminación.

En el caso concreto enjuiciado, entiende el TSJ que la trabajadora acredita indicios de discriminación por enfermedad en tanto en cuanto el despido se produce al día siguiente a que se sitúa en incapacidad temporal, y en que recibe un WhatsApp de su superior jerárquico en el que se interesa por su estado de salud, contestando la trabajadora que recibiría la baja telemáticamente.

Por consiguiente, ha de analizarse si la empresa ha aportado una justificación objetiva y razonable que permita afirmar que el despido se ha debido a una causa ajena al móvil discriminatorio, de modo que aún puesto entre paréntesis la situación de incapacidad, el despido habría tenido lugar verosímelmente, por existir causas suficientes, reales y serias para entender como razonable la decisión empresarial, lo que no ha sucedido en este caso

Esto es así, pues la carta de despido refiere a « la tendencia negativa de la empresa en ingresos, que hace necesario amortizar su puesto de trabajo», sin que pueda justificar la empresa esa tendencia negativa en

ingresos como causa objetiva del despido, tal y como se reconoce en la referida carta, con reconocimiento de su improcedencia, por lo que debe concluirse que el despido vulneró el derecho fundamental invocado al producirse el día siguiente en que la trabajadora indica un periodo de incapacidad temporal.

Se estima el recurso de la trabajadora y se declara la nulidad del despido.

### **Si son varios los despidos y solo uno está de baja, se descarta la nulidad**

Un factor más a la hora de analizar la enfermedad como causa de discriminación al albur del art. 2 de la Ley 15/2022 está en el contexto en que se produce el despido. Y en ese contexto entran en juego factores como por ejemplo el número de personas despedidas.

En esta sentencia, el TSJ de Madrid descarta la nulidad al entender que hubo varios despidos, solo uno estaba de baja por IT y no se acreditan indicios de discriminación (STSJ de Madrid de 7 de marzo de 2024).

La empresa comunicó a un trabajador su despido el día 3 de enero de 2023, con efectos del mismo día, reconociendo la improcedencia del despido. Entre diciembre de 2022 y enero de 2023 despidió a un total de 9 trabajadores por la necesidad de amortización de puestos de trabajo ante la bajada de producción.

(Foto: Archivo)

El TSJ desestima el recurso interpuesto por el trabajador, descartando la declaración de nulidad del despido.

Por un lado, deja claro el TSJ que la Ley 15/2022, para la igualdad de trato, no determina que el despido de un trabajador en situación de IT sea nulo, **siendo lo decisivo al respecto que exista un trato discriminatorio para el derivado de su enfermedad** y que esta haya motivado el despido.

Y entiende el TSJ en su sentencia que en el presente caso no aparece para nada tal discriminación, habida cuenta de que la empresa procedió al despido de 9 trabajadores con cartas de despido idénticas, siendo el trabajador el único que estaba en IT; pudiendo apreciarse asimismo que ha quedado acreditado que la empresa procedió al despido de esos trabajadores por la necesidad de amortización de puestos de trabajo ante la bajada de producción de suerte que no existe ni siquiera indicio alguno de que el trabajador fuera despedido por el hecho de estar enfermo, quedando excluida la discriminación alegada.

Advierte el tribunal que «no cabe declarar la nulidad por el mero hecho de que un trabajador se encuentre en situación de baja, sino que es necesario acreditar que se ha producido un trato discriminatorio por el hecho de estar enfermo y que dicha discriminación hubiera motivado el despido».

Y en el presente caso no puede entenderse que la empresa sustentara su decisión de finalizar la relación laboral en la incapacidad temporal del trabajador, ni tuvo causa en un motivo o factor de discriminación sino en la repercusión negativa que tuvo un pico a la baja en la producción de la empresa, que le obligó a despedir a otros 9 trabajadores.

Por tanto, no existe siquiera indicio alguno de que la empresa demandada le hubiera dispensado un trato discriminatorio al actor al haberle despedido estando en situación de baja.

Por todo ello, se desestima el recurso del trabajador, descartando la nulidad del despido.

Valoración: esperando con impaciencia al Tribunal Supremo.

Pocas sentencias van a ser más relevantes que la que dicte el Tribunal Supremo en torno a los despidos de baja por enfermedad tras la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación. Mientras tanto, lo que tenemos ahora mismo sobre la mesa es:

- Una conflictividad jurídica disparada al tener que afrontar la posible declaración de nulidad de los despidos y sentencias dispares en los tribunales.
- Una conflictividad que no solo se centra en los despidos estando de baja por incapacidad temporal, sino también en otras situaciones como cuando el despido se produce poco después de reincorporarse de la baja por incapacidad temporal. Esto viene motivado porque la Ley 15/2022 no habla en ningún caso de que el despido deba realizarse estando el trabajador de baja por IT, sino de enfermedad como causa de discriminación. Por tanto, cabe poder declarar la nulidad si el despido se produce poco después de la reincorporación tras una baja(especialmente si hablamos de bajas de larga duración) al entender que la causa real del despido (si no está motivada la causa) es el hecho de haber estado de baja.
- Sí tenemos “consenso” en los TSJ en lo que respecta a que no cabe en ningún caso una nulidad objetiva o automática, puesto para que ello debería haberse modificado el ET y la LRJS.
- También hay “consenso” en cuanto a la indemnización por daños morales. Si se declara nulo el despido, hay derecho a la indemnización adicional por daños morales (art. 27 de la Ley 15/2022).
- Tenemos TSJ declarando la nulidad en caso de extinción del contrato por no superar el periodo de prueba pese a que no se ha modificado el art. 14 del ET y en principio, para poder extinguir el contrato por no superar el periodo de prueba no se exige ninguna formalidad ni acreditar las causas (salvo excepciones muy tasadas como en caso de embarazo).
- Tenemos diversas sentencias declarando la nulidad cuando la empresa reconoce directamente la improcedencia del despido en la carta de despido. También tenemos pronunciamientos de nulidad cuando la carta de despido es genérica y no está mínimamente motivada. Por tanto, la carta de despido (tanto objetivo como disciplinario) adquiere una mayor relevancia que nunca en supuestos de incapacidad temporal.

Fachada del Tribunal Supremo (Imagen: E&J)

En todo caso, esperando al Tribunal Supremo y vaya por delante que cuando el TS se pronuncie, tampoco necesariamente el fallo será extrapolable a todos los casos y aquí habrá que ver si el Supremo sigue manteniendo su doctrina tradicional de que el despido sin causa es improcedente o no nulo o sentencia que la Ley 15/2022 pone sobre la mesa un factor sustancialmente diferente que conlleva poder declarar la nulidad de los despidos. Y también habrá que ver, llegado el caso, cuál sería el fallo en caso de supuestos concretos como la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba al no haberse modificado el art. 14 del ET.

## **Jurisprudencia**

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Valladolid Sección: 1 Fecha: 18/03/2024 N° de Recurso: 371/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Oviedo Sección: 1 Fecha: 06/02/2024 N° de Recurso: 1832/2023 N° de Resolución: 157/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Granada Sección: 1 Fecha: 23/05/2024 N° de Recurso: 1257/2023 N° de Resolución: 1273/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Coruña (A) Sección: 1 Fecha: 12/06/2024 N° de Recurso: 1362/2024 N° de Resolución: 2846/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Coruña (A) Sección: 1 Fecha: 24/05/2024 N° de Recurso: 1122/2024 N° de Resolución: 2463/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 5 Fecha: 20/05/2024 N° de Recurso: 240/2024 N° de Resolución: 311/2024

Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 2 Fecha: 07/03/2024 N° de Recurso: 817/2023 N° de Resolución: 243/2024