

PRÁCTICUM LABORAL XXII

¿Toda enfermedad convierte el despido en nulo? Realidades tras la Ley 15/2022.

14 de septiembre de 2026

ORTEGA • CONDOMINES • ABOGADOS
WWW.ORTEGA-CONDOMINES.COM

PRÁCTICUM LABORAL XXII: ¿Toda enfermedad convierte el despido en nulo? Realidades tras la Ley 15/2022.

Eduardo Ortega Figueiral
Jorge Barbat Soler
Esther Vicente García
Raül Sala Cuberta

Desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022, se ha generado un intenso debate sobre el alcance de la protección de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal. Aunque la baja médica no convierte automáticamente cualquier despido en nulo, sí obliga a extremar la cautela, pues la ausencia de una causa real, suficiente y debidamente acreditada puede incrementar significativamente el riesgo de que la extinción sea declarada nula.

I. Supuesto de hecho

Una persona trabajadora causa baja por incapacidad temporal (IT). A los pocos días, la empresa comunica un despido disciplinario con una carta escueta, sin hechos concretos y reconociendo internamente que la relación se extingue porque la baja dificulta la organización del servicio (sic) – caso real -. En un segundo supuesto, otra empresa extingue varios contratos por una caída acreditada de actividad, entre ellos el de una persona que se encontraba en IT, utilizando cartas homogéneas y con una justificación empresarial realmente ajena a la situación médica.

La pregunta práctica es inmediata: ¿debe calificarse todo despido durante la baja como nulo? ¿O sigue siendo necesario acreditar que la enfermedad ha sido el verdadero móvil de la decisión extintiva?

II. Marco normativo

La Ley 15/2022 reconoce el derecho a la igualdad de trato y no discriminación e incluye expresamente, entre los motivos protegidos, la enfermedad o condición de salud. Además, su ámbito objetivo alcanza el empleo, las condiciones de trabajo y el despido. La norma también prevé la nulidad de pleno derecho de los actos que constituyan o causen discriminación por alguno de los motivos protegidos.

Ahora bien, la existencia de una baja médica no implica automáticamente y por sí sola que todo despido sea discriminatorio. La clave reside en determinar si existe conexión causal entre la enfermedad y la decisión empresarial. La doctrina judicial más prudente insiste en que lo decisivo es la motivación real del despido y la existencia de indicios suficientes de discriminación.

III. Tres escenarios prácticos

Escenario	Indicios	Calificación probable	Recomendación empresarial
Despido inmediatamente posterior a la baja sin causa real.	Proximidad temporal, carta genérica, ausencia de antecedentes.	Riesgo muy alto de nulidad.	No adoptar decisiones extintivas sin causa objetiva, real, previa y documentada.
Despido disciplinario por hechos acreditados ajenos a la salud.	Incumplimientos concretos, prueba anterior o independiente de la baja.	Procedencia o improcedencia según prueba. No nulidad automática.	Separar claramente la causa disciplinaria de la situación médica.
Despido objetivo dentro de una medida organizativa general.	Causa económica, productiva u organizativa documentada y aplicada a varios puestos.	Puede excluirse la nulidad si no hay indicios de móvil discriminatorio.	Acreditar criterios de selección neutros y trazabilidad de la decisión.

IV. Carga de la prueba e indicios

En este tipo de litigios, el debate suele desplazarse rápidamente hacia la prueba indiciaria. La persona trabajadora no tiene que acreditar de forma plena la discriminación desde el inicio, pero sí aportar indicios razonables de que la enfermedad pudo motivar la extinción. A partir de ahí, corresponderá a la empresa justificar – inversión de la carga de la prueba - que su decisión obedeció a causas reales, objetivas y ajenas a cualquier móvil discriminatorio.

- **Indicios frecuentes:** proximidad temporal entre baja y despido, ausencia de causa concreta, reconocimiento de improcedencia sin explicación, sustitución inmediata del trabajador, comentarios sobre su estado de salud o historial de ausencias.
- **Elementos defensivos útiles:** causa previa documentada, expedientes disciplinarios anteriores, criterios objetivos de selección, comunicaciones internas coherentes y ausencia de tratamiento singular del trabajador enfermo.
- **Factor crítico:** la carta de despido. Una carta genérica o sin concreción – mero “bajo rendimiento” - puede convertir un problema de improcedencia en un riesgo real de nulidad.

V. Recomendaciones para RRHH

- Evitar comunicaciones internas que vinculen la decisión extintiva con la baja, la enfermedad o la duración previsible de la IT.
- Revisar muy especialmente la suficiencia de la carta de despido cuando la persona trabajadora esté de baja o se haya reincorporado recientemente.
- Obviar y “desterrar” cartas de despido genéricas por mucho que se pretenda abonar la indemnización legal máxima.

- Documentar los hechos o causas antes de la extinción, no reconstruirlos después.
- Comprobar si existe enfermedad de larga duración, patología estigmatizante o situación que pudiera conectarse con discapacidad.
- Necesaria audiencia previa o expediente interno cuando el despido sea disciplinario, para reforzar garantías y prueba.
- No reconocer improcedencia de forma automática en la carta – todavía nos encontramos con estas cuestiones y hechos - si ello deja sin explicación la causa real de la extinción.

VI. Apuntes jurisprudenciales: ejemplos útiles

A falta de una doctrina plenamente consolidada del Tribunal Supremo tras la Ley 15/2022, la jurisprudencia de suplicación (TSJ) viene ofreciendo una pauta bastante clara: la IT no opera como blindaje automático, pero sí activa un control especialmente estricto cuando concurren indicios de que la causa real del despido fue la enfermedad o condición de salud.

Resolución	Supuesto	Calificación	Criterio práctico
TSJ de Galicia, 29 de enero de 2024.	Despido disciplinario por bajo rendimiento comunicado tras accidente laboral e IT, sin reincorporación efectiva.	Nulo	La falta de prueba de la causa alegada y la conexión temporal con la baja refuerzan el indicio discriminatorio. No hay nulidad automática, pero la empresa debe aportar una explicación real, trazable y ajena a la enfermedad.
Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón, 15 de noviembre de 2022.	Despido de trabajadora de baja por enfermedad común, con indicios directos de que la empresa no quería asumir el coste de la baja.	Nulo	Cuando existen comunicaciones que vinculan expresamente el despido con la baja o con su coste, la nulidad por discriminación por enfermedad resulta especialmente probable.
TSJ de Madrid, 6 de marzo de 2024.	Trabajador despedido durante IT, sin que constase que la enfermedad fuera la causa determinante de la decisión extintiva.	No nulo	La Ley 15/2022 no convierte todo despido en IT en nulo: es imprescindible acreditar indicios de trato discriminatorio vinculado precisamente a la enfermedad.
TSJ de Cataluña, 22 de septiembre de 2025.	Despido comunicado en situación de IT, con análisis específico de la carga de la prueba y de la suficiencia de los indicios.	No nulidad automática	La mera coincidencia temporal entre IT y despido no siempre basta. Deben valorarse cautelas adicionales para evitar que la causa de discriminación se confunda automáticamente con cualquier situación de baja médica.

La enseñanza práctica es doble:

- **Primero:** los supuestos de nulidad suelen apoyarse en una combinación de proximidad temporal, carta débil, ausencia de causa acreditada y comunicaciones internas desafortunadas.
- **Segundo:** también existen resoluciones que rechazan la nulidad cuando la empresa demuestra que la extinción responde a causas disciplinarias, organizativas o productivas reales y desconectadas de la salud, aun cuando el trabajador se encuentre formalmente en IT.

VII. Conclusiones

La respuesta a la pregunta inicial debe ser necesariamente matizada: **no, todo despido durante la baja médica no es automáticamente nulo.** La Ley 15/2022 no ha instaurado un blindaje absoluto de la persona trabajadora en situación de IT ni impide a la empresa adoptar decisiones extintivas cuando concurren causas reales, suficientes y ajenas a la enfermedad. Ahora bien, **sí ha desplazado el análisis hacia un plano mucho más exigente:** cuando el despido se produce en un contexto de baja médica, la empresa debe estar en condiciones de explicar con solvencia por qué la decisión responde a motivos disciplinarios, organizativos, productivos o económicos independientes de la condición de salud.

En términos prácticos, la baja médica funciona hoy como un claro factor de alerta. No convierte por sí sola el despido en discriminatorio, pero sí obliga a extremar la prudencia, porque cualquier debilidad en la causa alegada, cualquier falta de concreción en la carta o cualquier comunicación interna que relacione la decisión con la ausencia, la duración de la IT o el coste organizativo de la baja puede activar la inversión de la carga de la prueba y conducir a una declaración de nulidad. La improcedencia ya no es, en estos supuestos, el único riesgo relevante.

Por ello, antes de acordar un despido en situaciones de IT, es imprescindible realizar una comprobación previa y reposada: verificar si la causa existía con anterioridad o al margen de la baja, si está documentada, si se ha aplicado de forma coherente a otros trabajadores comparables, si existen criterios de selección objetivos y si la carta de despido permite reconstruir de forma clara la lógica empresarial de la decisión.

Cuanto más próxima sea la extinción a la comunicación de la baja, mayor deberá ser el rigor probatorio y documental.

Algunos ejemplos ayudan a fijar este criterio operativo sin caer en automatismos:

- No será lo mismo extinguir un contrato tras meses de seguimiento documentado de incumplimientos, evaluaciones negativas o advertencias previas -aunque la comunicación final coincida con una IT- que adoptar la decisión pocos días después de conocer la baja y apoyarla en fórmulas genéricas de bajo rendimiento.

- Tampoco tendrá el mismo encaje una amortización de puesto integrada en una reorganización más amplia, con criterios de selección verificables, que una extinción aislada en la que la única circunstancia diferenciadora sea precisamente la ausencia médica.

En la práctica diaria, RRHH debería preguntarse siempre si podría defender la misma decisión en ausencia de la baja médica. Si la respuesta es afirmativa y existen documentos, antecedentes y criterios objetivos que lo evidencian, el riesgo de nulidad se reduce sensiblemente. Si, por el contrario, la explicación real se apoya en la dificultad de sustituir al trabajador, en la duración incierta de la IT o en el impacto organizativo de su ausencia, el riesgo deja de ser meramente formal y pasa a situarse claramente en el terreno de la discriminación.

La conclusión operativa es clara: la mejor defensa frente a una demanda de nulidad no empieza en el juicio, sino en la forma en que la empresa decide, documenta y comunica el despido. En este ámbito, **la carta de despido adquiere una trascendencia capital:** no debe ser tratada como un mero trámite formal, sino como la pieza central que permitirá acreditar que la extinción responde a una causa legítima, concreta y desvinculada de la enfermedad o condición de salud de la persona trabajadora.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - ortegaf@ortega-condomines.com

Jorge Barbat Soler - jbarbat@ortega-condomines.com

Esther Vicente García - evicente@ortega-condomines.com

Raül Sala Cuberta - rsala@ortega-condomines.com

A large, faint, dark brown stylized logo consisting of the letters 'O' and 'C' is positioned in the background on the left side of the page.

OC ORTEGA
CONDOMINES