

# Las peticiones de nulidad de los despidos se disparan con las últimas leyes de igualdad

► Un grueso de los ceses se agarran al decreto 15/2022 para lograr un mayor resarcimiento por parte de la empresa

GONZALO D. VELARDE  
MADRID

El aumento de los procesos de judicialización de despidos que se inició con el recorte de las indemnizaciones tasadas de la reforma laboral aprobada ahora hace doce años se ha aseverado notablemente al calor de las normativas laborales aprobadas por el Ejecutivo en los últimos años, pero también por aquellas normas que con el objeto de establecer principios de igualdad y no discriminación está resultando en un cajón de sastre al que se ya se agarran la mayoría de los trabajadores que son cesados en sus empresas para lograr un mayor resarcimiento mediante la demanda de nulidad del despido.

Este es el efecto colateral que está teniendo la aplicación de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que ha supuesto un punto de inflexión en la judicialización de las relaciones laborales y más concretamente de la resolución de las mismas, en las que los despachos laboristas están detectando un incremento exponencial de los casos en los que los trabajadores optan por ir a juicio con causa de nulidad para tratar de elevar la indemnización.

Una de las causas que abonan el terreno es la amplitud interpretativa que arroja uno de los preceptos del ámbito de aplicación de esa ley 15/2022 en el que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, edad, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, lengua, etc.

Hasta ahí, no existe mayor anclaje para una demanda de nulidad de despido por vulneración de derechos fundamentales –supuesto con arraigo legal en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores–. Sin embargo, también se incluye aquí la razón de «enfermedad o condición de salud, estado serológico y predisposición genética a sufrir patologías y trastornos como causa discriminatoria», lo que está dando pie a la mayor parte de las reclamaciones judiciales interpuestas por los empleados despedidos, sobre todo en aquellos casos de poca antigüedad en la compañía y menor expectativa indemnizatoria.



Yolanda Díaz, vicepresidenta y ministra de Trabajo // EP

«A la ya de por sí saturada judicialización de la jurisdicción social, es cierto que la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha contribuido en aumentar la solicitud de nulidades en los despidos, especialmente en aquellas situaciones vinculadas a enfermedad pese a no existir cambio normativo disruptivo alguno», señala sobre este fenómeno el abogado laboralista y socio de Labormatters Abogados, Alfredo Aspra.

Aquí, el ámbito jurídico está detectando un mayor apetito por estas demandas de nulidad ya que aunque no se han articulado nuevos supuestos de nulidad, sí que se han enfatizado algunos casos como el de la incapacidad temporal que dan pie al incremento de estas demandas. «Las peticiones de nulidad se han incrementado exponencialmente», señala la socia de Laboral de MAIO Legal, Ángela Toro, en declaraciones para ABC, apuntando que especialmente se produce en aquellos casos de trabajadores con poca antigüedad.

Sobre ese articulado, señala Rosario Romero Bolívar, socia fundadora de RB Legal, que son conceptos tan amplios e indeterminados, y que carecen de una definición legal e interpretación pacífica ya que todavía no existen pronunciamientos del Tribunal Supremo que unifiquen doctrina sobre esta ley. «En ellos pueden tener encaje muchas situaciones, por tanto, en las demandas se encajan peticiones de nulidad por cuestiones

y hechos de lo más diverso», señala.

Explica en esta línea la socia responsable del departamento de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados, Eva Hernández, que un caso tradicional en que una persona que está de baja a la cual se le podía despedir y pagar la improcedencia del despido, ahora es muy frecuente que sobre la base de la ley 15/2022 los trabajadores aleguen que han sido despedidos por razón de estar de baja, por la salud. «Se está llegando a juicios sobre base de nulidades a fin de que la indemnización finalmente abonada sea mayor a la ya tasada, es decir, la de un despido improcedente», explica la jurista.

## Mayor incertidumbre

Visión que comparte Ángela Toro, de MAIO Legal, quien no ve una mayor judicialización de despidos que pueda frenar la contratación de trabajadores aunque sí añade incertidumbre existente respecto de las consecuencias. «Esta incertidumbre implica un problema práctico para las empresas ante la imposibilidad de prever de manera exacta las consecuencias derivadas de las decisiones de despido ya que el criterio queda en manos de los tribunales», explica la experta de MAIO Legal.

A partir de aquí, teniendo en cuenta que se prevén cambios inminentes o a corto plazo sobre las causas de los despidos y el régimen de las indemnizaciones tal y como ha manifestado el Gobierno, podría provocar que antes de que se produzcan los cambios normativos haya un mayor número de despidos, «pues ahora las empresas tienen cierta certeza de las consecuencias» y que ante la incertidumbre «se ralenticen las contrataciones», explica Rosario Romero.

**Una de las causas que abonan el terreno es la amplitud interpretativa de la norma**