

Jurisprudencia

Comentarios de sentencias

I. Extinción del contrato

La calificación del despido disciplinario por enfermedad, un caso de nulidad. A propósito de la STSJ de Galicia de 29 de enero de 2024 (JUR 2024, 63609)

Discrimination on the basis of illness plays an important role at the time of dismissal and also in its legal consideration. We remain expectant of future Supreme Court pronouncements applying the Spanish State Law 15/2022

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

PTUN de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid
Orcid <https://orcid.org/0000-0001-5648-5818>
noemi.serrano@uva.es

Resumen: La discriminación por enfermedad juega un papel importante en el momento del despido y en su calificación. Aún expectantes de pronunciamientos jurisprudenciales que apliquen la [Ley 15/2022, de 12 julio](#), la doctrina judicial tiene en consideración la aportación de indicios suficientes cuando el móvil del despido fue la enfermedad. Analiza si el empleador aportó justificación objetiva y razonable de su decisión extintiva ajena a la enfermedad. Si existe conexidad entre la extinción del contrato y la enfermedad el despido será declarado nulo, además el trabajador recibirá una indemnización por el daño moral.

Palabras clave:

Enfermedad, discriminación, despido disciplinario, nulidad.

Abstract: The current judicial doctrine (minor Court) examines whether there is sufficient evidence of discrimination when the motive for the dismissal was illness. The discrimination test it applies consists of analyzing whether the employer provided objective and reasonable justification for its termination decision unrelated to the illness. If there is indeed a connection between the termination of the contract and the illness, the dismissal will be declared null and void. In addition, the worker will receive compensation for moral damages.

Keywords:

Illness, discrimination, dismissal, avoid, rejoin.

Fecha de recepción: 20-6-2024

Fecha de aceptación: 20-6-2024

I. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN

En los dos últimos años, a raíz de la entrada en vigor de la [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se ha debatido y discutido si ahora el despido por enfermedad debía ser calificado como nulo por incurrirse en una causa de discriminación prohibida expresamente por aquella la Ley (1). Sin entrar en las disquisiciones de por qué el legislador no fija la nueva tutela antidiscriminatoria a través de una Ley orgánica. Esta Ley, entre otras causas, recordemos incluye entre los motivos de discriminación la enfermedad. Cuestión que en la normativa laboral internacional encuentra su amparo en un momento tan crítico como el despido, tanto en el Convenio n.º 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (art. 6) que expresamente previene que la ausencia al trabajo por razón de enfermedad temporal o accidente (lesión en la literalidad del Convenio) no debería constituir una causa justificada de extinción de la relación laboral, como en la [Carta Social europea](#) en su versión revisada (así figura en el anexo sobre el art. 24). Texto, este último, en el cual se reitera la protección específica de la enfermedad, al no ser motivo válido para el despido la ausencia temporal por razón de enfermedad o accidente, dicciones que sin duda hemos de relacionar con las situaciones de incapacidad temporal.

Siempre he considerado una mala práctica empresarial el despido por enfermedad, *praxis* que, aun siendo consentida por el derecho, refleja una cruel e inhumana injusticia y, en ocasiones, la existencia de discriminación. La prohibición de la discriminación por enfermedad se tutela generosamente a partir [Ley 15/2022](#) e incluye el marco de las relaciones laborales, cobertura que también alcanza al despido disciplinario y a otras extinciones de la relación laboral por la voluntad empresarial. En fin, la reacción extintiva en la que se demuestre que el móvil fue la enfermedad conllevará la declaración de nulidad del despido.

En todo caso, antes de la promulgación de la [Ley 15/2022](#) ya encontrábamos pronunciamientos en los cuales el despido por enfermedad se apreciaba como elemento de segregación, en particular cuando se producía una estigmatización de la persona por la enfermedad padecida (el ejemplo del VIH), al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato. Ese era el criterio que estableció la [STC 62/2008, de 26 de mayo](#), muy criticada (2). Por su parte, la jurisprudencia del TS sostenía (desde 2001 (3)) que la enfermedad utilizada al despedir como elemento estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo siendo determinante de que el mantenimiento de la relación laboral resultase excesivamente oneroso a la empresa, el despido se consideraba ilegal, sin embargo, se calificaba el despido como improcedente y no nulo. Se sostenía, por un lado, que en la lista/rasgos de discriminación no se recogía la enfermedad, ni tampoco la consecuencia de un despido ilícito era la calificación de nulidad sino la improcedencia.

La enfermedad ha encontrado hasta fechas recientes protección con la declaración de nulidad del despido cuando ésta, a raíz de la interpretación del TJUE, se convierte en (o asimila, o equipara a) discriminación por discapacidad, caracterizada por la limitación duradera (4), concretamente la enfermedad de larga duración si provoca limitaciones con incidencia en el ámbito profesional era considerada discriminatoria pero por discapacidad.

Si bien no hemos de olvidar nunca que nuestro ET hasta 1994 recogía en su art. 55.6 la nulidad del despido del trabajador con contrato de trabajo suspendido, como eran las situaciones de IT, para aquellos casos que no fuera apreciada la procedencia de la extinción.

1. La incapacidad temporal componente repetitivo de la discriminación por enfermedad. Al hilo del pronunciamiento judicial

1.1 La disminución del rendimiento en el trabajo no constatada

La sentencia que comentamos dictada por el [TSJ de Galicia el 29 de enero de 2024 \(rec. 4517/2023\) \(JUR 2024, 63609\)](#) aborda de lleno esta cuestión y, en el caso concreto, sí declara la nulidad de despido por discriminación por enfermedad. Desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa de vigilancia para así

confirmar la sentencia de instancia que declaró el despido nulo con sus consiguientes consecuencias legales, la readmisión en iguales condiciones anteriores al despido, abono de los salarios de tramitación y, adicionalmente, el abono de indemnización por la discriminación en importe de 6.250€, para la cobertura del daño moral producido por la lesión del derecho fundamental (5). Además, ya en la instancia hubo condena en costas al empresario (300€), téngase en cuenta que la conciliación se celebró sin efecto. Las costas de duplicación supusieron 750 € más.

Los hechos relevantes son que el trabajador, cuya relación laboral con la empresa de vigilancia se remonta tan solo a mayo de 2022, sufre en septiembre de ese año un accidente de tráfico con un vehículo de la empresa, suceso calificado como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo. Estuvo de baja médica por incapacidad temporal (IT) 2 meses y 2 días, al agotar la IT pasó a disfrutar sus vacaciones, sin haberse reincorporado, el 19 de enero de 2023 recibe carta de despido disciplinario imputándole descenso de rendimiento en los últimos meses e incumplimiento de objetivos y no cumplir pautas marcadas, con apoyo en un informe de 9/01/2023 realizado por sus responsables y remitido al departamento de relaciones laborales, que se traduce en bajadas de rendimiento del equipo de trabajo y suyo, falta de compromiso y resultado más bajo en relación con la media de equipo de los compañeros de delegación en los meses anteriores a la baja médica. El despido se amparó en el [art. 52.2 e\) ET](#) y en el precepto convencional que sanciona la disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.

1.2 La enfermedad como causa del despido discriminatorio. La inversión de la carga de la prueba en el despido discriminatorio

El debate de duplicación se centró precisamente en si la situación de enfermedad era motivo para apreciar la lesión del derecho fundamental, argumentaba la empresa que no se recoge como supuesto discriminatorio al entender que solo lo sería en caso de enfermedad estigmatizante o de larga duración que fueran asimilables a la situación de discapacidad, señalado asimismo que no recoge la ley 15/2002 una nulidad objetiva en caso de enfermedad al no modificarse el [art. 55.5 ET](#). La Sala de duplicación comparte las argumentaciones de instancia. Por un lado, nada relativo a las faltas imputadas al trabajador se contiene en el relato fáctico, de manera que no se llegó a probar la infracción muy grave que permita el despido, en el caso el descenso del rendimiento.

En la carta de despido se imputa una conducta referente a los meses de julio a septiembre de 2022 justo hasta la fecha del AT (27 de septiembre), si el despido es de fecha 19/01/23 considera la Sala la prescripción de las faltas ([art. 60.2.1 ET](#), 60 días recordemos) argumentando que sin constar el día que la empresa tuvo conocimiento deben referirse al momento en que se producen. El descenso de rendimiento basado en los porcentajes de la carta en comparación con los compañeros fue calificado de redacción oscura, e incumple la obligación de proporcionar al despedido conocimiento de los hechos imputados con la debida claridad que le permita articular prueba en contra, es decir ejercer su derecho de defensa. La relación estaba sometida a período de prueba que finalizaba el 30 de agosto, la empresa no hizo uso de su facultad contractual rescisoria, pese a imputar al actor conductas de meses anteriores, de julio y agosto, y adopta la decisión de despedir en enero de 2023 en un momento en que el trabajador aún no se ha reincorporado tras la baja médica por el AT y el disfrute de las vacaciones anuales.

Todos esos elementos y el panorama que genera, para nada razonables de la medida extintiva, llevan a apreciar la conexión entre el despido y la IT por AT. La falta imputada está prescrita, la carta de despido no reúne los requisitos formales exigibles sobre los hechos (claridad) impidiéndose el derecho de defensa del trabajador y además se trata de contrato sometido a período de prueba hasta el mes agosto, habiendo dejado la empresa pasar el plazo de la resolución contractual e imputando en el despido disciplinario hechos acontecidos durante el desarrollo del período de prueba pero ya en un momento posterior. De estos datos se aplica la nulidad por discriminación por razón de enfermedad, consecuencia contemplada en el [art. 26 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#), «serán nulos todos los actos de discriminación», no se cita el art. 4.1 de la Ley pero es este el precepto que prohíbe la discriminación y del que se extrae la consecuencia de la nulidad. La protección a la enfermedad se extiende a las situaciones de IT; la protección frente a la lesión por discriminación por razón de la enfermedad determinó para la Sala la nulidad de la conducta empresarial (el despido disciplinario) siempre que se aporten indicios suficientes de la discriminación, lo que sí aconteció en el asunto. El panorama indiciario se ha demostrado (prescripción, no claridad hecho imputado por la infracción de bajo rendimiento, no ejercicio de facultad rescisoria en el período de prueba cuando los hechos se refieren a este período, despido tras agotar la IT —que derivaba de contingencia profesional— y durante el disfrute de vacaciones sin llegar a reincorporarse).

A mayores, la Sala expone que en casos de despido la enfermedad, en el supuesto estudiado la baja por IT, no constituye una causa de nulidad objetiva ni automática (al no existir reforma del [art. 55.5 ET](#) en términos similares a los supuestos protegidos de maternidad y paternidad y situaciones de excedencia y permisos directamente relacionados —si bien el TSJ sólo refiere el despido de la trabajadora embarazada, el primer supuesto de nulidad objetiva que introdujo la legislación española—), sino que corresponde al trabajador dejar constancia de la conexión entre el despido y la enfermedad o proporcionar indicios de la discriminación por enfermedad.

Sobre esta argumentación articula la necesidad de aplicar la doctrina constitucional referida a la carga de la prueba en caso de alegarse lesión de derechos fundamentales (6), debiendo aportar indicios la parte trabajadora de discriminación por enfermedad, por basarse en la baja médica, trasladada al empresario la necesidad de demostrar que la causa es ajena a la vulneración del derecho fundamental, aportando la debida justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas, lo que debe probar la empresa. Aspecto que regula el [art. 181.2 LRJS](#): justificada la concurrencia de indicios de violación del derecho fundamental, al demandado le corresponde aportar justificación objetiva, razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Habiéndose acreditado la conexión entre la IT y la decisión extintiva, esto es el vínculo con la enfermedad sin llegar a reincorporarse al trabajo y el despido. El TSJ también refiere el [art. 30 de la Ley 15/2022](#) que reitera estas reglas relativas a la carga de la prueba (7), precepto que, por otro lado, no aporta nada al proceso social porque reproduce las archiconocidas exigencias contenidas en la [LRJS](#) para el proceso de tutela de derechos fundamentales.

II. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LA DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Las reflexiones que podemos extraer de esta sentencia pueden ser varias. En mi opinión la circunstancia de la falta de incorporación de la mención de la enfermedad en el [art. 55.5 ET](#) puede, a lo sumo, ser fruto de una mala técnica legislativa si entendiésemos que fuese necesaria su incorporación —cosa dudosa—, pero leyendo con detenimiento el precepto estatutario resulta aplicable a la discriminación por enfermedad. Se señala en él que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley. La prohibición por discriminación por razón de enfermedad se prohíbe en la [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#), no hay duda de ello y dentro de su ámbito de aplicación están las relaciones laborales (8). Las derivaciones de que sea la Ley y no la Constitución se perfilarán cuando surjan pronunciamientos nuevos de la doctrina constitucional y jurisprudencia sobre la fuente de esta discriminación. Las consecuencias en la calificación del despido no son transcendentales pues, aunque solo residiese en la Ley es una discriminación cuyo efecto es la nulidad.

La doctrina judicial ya ha elaborado un *test* de la discriminación por enfermedad, así para determinar si el despido ha tenido como móvil la enfermedad, se exigen tres pasos sucesivos: Primero, comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa al despido. Segundo, determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil del despido ha sido la enfermedad. Y, tercero, sólo en caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria (9).

La ley reseñada incorpora como causa de discriminación la *enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos* (así figura en el art. 2 que describe el mal llamado ámbito subjetivo de aplicación), y se proyecta, como ya se ha dicho, en el empleo y el trabajo [su art. 3.1 letra a) expresamente al delimitar el ámbito objetivo de aplicación se refiere al despido, no lo olvidemos]. La norma integral deja claro que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato cuando sean distintas de las tres excepciones que contempla, esto es (1) derivadas del tratamiento (2) por limitaciones objetivas que imponga el ejercicio de determinadas actividades o, finalmente (3) las exigidas por razones de salud pública. El art. 9 reconoce el derecho a la igualdad de trato y prohibición de discriminación en el trabajo por cuenta ajena por las distintas razones que contempla en referencia a la prohibición de limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la citada [Ley 15/2022](#), entre ellas la enfermedad y, nuevamente, cita el despido (referencia que reitera el art. 10 al referirse a la negociación colectiva, estableciendo como límite la discriminación por cualquiera de las razones prohibidas en la [Ley 15/2022](#)).

La concurrencia de discriminación por enfermedad en la decisión empresarial al despedir debe conllevar, como en toda vulneración por causas de discriminación — prohibidas por la ley— la calificación del despido nulo. Pero ello no significa, como acertadamente resolvió el TSJ de Galicia que la enfermedad goce de la protección frente a una nulidad objetiva frente al despido que contiene el último párrafo del [art. 55.5 ET](#) (aspecto al que se aferraba la empresa recurrente para lograr la declaración, al menos, de improcedencia) sino la exigencia de aportar indicios de la discriminación y trasladando o a la empresa la prueba de razones objetivas y razonables suficientemente acreditadas de su decisión de despedir. El TSJ se refiere, con acierto, a la necesaria conexidad entre la discriminación por enfermedad como razón que sustenta el despido. Esta será la clave de bóveda para la calificación de nulidad de los despidos por enfermedad, el móvil discriminatorio acreditado (mediante siquiera la prueba indiciaria y ante la ausencia de racionalidad de la medida empresarial desconectada de la lesión discriminatoria). Una vez aportados los indicios de la discriminación en el despido cuando no resulten desvirtuados por el empleador casualmente, y quizá no en los mismos términos en que lo exige el [art. 96.1 LRJS](#), estaremos ante una discriminación por razón de enfermedad. Hemos de señalar que nada nuevo en derecho antidiscriminatorio y prueba aporta la [Ley 15/2022](#) puesto que la regla es la que recoge nuestra ley procesal, art. 181.2, en todo caso resulta necesario para la discriminación por enfermedad aportar de indicios fundados.

Sin duda la protección deriva de la Ley, y hasta la fecha se ha dicho que la enfermedad no encuentra, como regla general, amparo en un derecho fundamental, ya que el [art. 43 CE](#) que protege el derecho a la salud no lo es y sólo en supuestos que quedase comprometida la vida o integridad física, [art. 15 CE](#), podría aducirse el derecho fundamental, aunque ciertamente también por el [art. 14 CE](#) y la cláusula abierta que prohíbe la discriminación por cualquier otra condición o circunstancia social —idea que deberá revisar la doctrina constitucional—. En este punto conviene estar muy atentos a los futuros pronunciamientos e interpretaciones del TC y TS ya con la [Ley 15/2022](#) vigente (10).

No cabe afirmar que en todos los supuestos en los que exista un despido en situación de IT o en un espacio temporal cercano o próximo al despido, siempre posterior a la baja médica (esto es, existe una enfermedad del trabajador previa al despido), concurrirá discriminación prohibida por causa de la enfermedad, el análisis de las concretas circunstancias de cada situación lleva a prever que el despido puede ser calificado de improcedente (11), procedente (12) o nulo (el caso de la sentencia que analizamos y otras (13)). Así efectivamente está siendo calificado por la doctrina judicial, según las circunstancias concurrentes.

La reciente [STSJ de Asturias de 23/04/24 \(r. 288/24\)](#), con fundado juicio, argumenta ese mismo parecer, pues ni antes ni después de la entrada en vigor de la [Ley 15/2022](#) una situación de incapacidad temporal va a conllevar (sin más y de forma automática) la declaración de nulidad, «*ya que ni siquiera el poder ser considerada ahora como causa de discriminación —por causa de la enfermedad a que dicha situación forzosamente obedece— es suficiente si no aparece como la causa del despido, pues sólo el que obedezca a ella como móvil puede merecer dicha calificación*».

Lo que sí debemos participar al lector es el aluvión de procesos judiciales en los que ya se alega la discriminación por enfermedad con amparo en la [Ley 15/2022](#).

III. BIBLIOGRAFÍA CITADA

CABEZA PEREIRO, Javier (2023), «La discriminación por enfermedad en el despido», RDS n.º 102, págs. 37 a 56.

CORDERO GORDILLO, Vanesa (2023), «El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#)», *Lex social* n.º 1/23, págs. 1-27.

MORENO GENÉ, Josep (2023), «La calificación del despido del trabajador enfermo tras la [Ley 15/2022](#) valoración de los primeros pronunciamientos judiciales». RGDTSS-iustel, n.º 64, v. electrónica.

(1) Por todos, CORDERO GORDILLO, Vanesa (2023), «El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#)», *Lex social* n.º 1/23, pp. 1-27; MORENO GENÉ, Josep (2023), «La calificación del despido del trabajador enfermo tras la [Ley 15/2022](#) valoración de los primeros pronunciamientos judiciales». RGDTSS-iustel, n.º 64, v. electrónica; CABEZA PEREIRO, Javier (2023), «La discriminación por enfermedad en el despido», RDS n.º 102, pp. 37 a 56.

(2) A esta autora le generó gran desasosiego la desprotección que se vislumbraba tanto de la continuidad de la relación laboral como de la desprotección de la Seguridad

Social, que reflejé en SERRANO ARGÜELLO, Noemí (2008), «Trabajadores despedidos y enfermedad: cuando el Derecho se aleja de la justicia», RGDTS – Iustel, n.º 18.

- (3) [STS 29-1-2001 \(rcud. 1566/2000\) \(RJ 2001, 2069\)](#), en la cual se valoró la consiguiente pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador en caso de IT, declarando el despido improcedente cuando el empresario prefiere prescindir de un trabajador que en el año (en el caso 1998) permanece en activo menos de cuatro meses, que aun no siendo causa lícita no lo considera discriminatorio ni nulo. Doctrina que sin duda debe revisarse a la luz del momento y realidad actual, [art. 3.1 CC](#), de la [Ley 15/2022](#) y de la normativa internacional.
- (4) A partir de las [SSTJUE de 11-7-2006, Asunto C-13/05 \(TJCE 2006, 192\)](#), Chacón Navas, seguida por la [de 11-4-2013, Asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11 \(TJCE 2013, 122\)](#), Ring, [1-12-2016, Asunto C-395/15](#), (TJCE 2016, 308), Daouidi, y otras que le siguen, aplicando la [Directiva 2000/78](#) que prohíbe la discriminación por discapacidad en el empleo.
- (5) Reparación que en todo caso procedería. También se contempla la derivada de daños y perjuicios en el [art. 25.2 de la Ley 15/2022, de 12 julio](#), regulador de la indemnización por el daño causado, refiriéndose tanto a la restitución como, en su caso, a esta otra indemnización hasta que se consiga la reparación, debiendo ser plena y efectiva; indemnización por daños y perjuicios causados que reiterará nuevamente el art. 28 en referencia al ejercicio de la tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las situaciones protegidas por la norma, incluida la enfermedad. Sin embargo, parece que en el caso no se solicitó.
- (6) Remite por todas a la [STS 21-2-2018, rcud. 842/2016 \(RJ 2018, 1239\)](#).
- (7) Téngase en cuenta como, una vez más, los aspectos disciplinarios en el ámbito laboral contemplan reglas específicas, pues el citado [art. 30.3 Ley 15/2022, de 12 julio](#), excluye la previsión de inversión de la carga de la prueba tanto para las sanciones penales como para los procesos sancionadores administrativos por discriminación. Mientras la sanción entre particulares, civil o social, sí está sometida a las particularidades de la prueba indiciaria.
- (8) Cuestión más dubitativa es la aplicación de la norma a hechos anteriores a su entrada en vigor en virtud de la [DT única de la Ley 15/2022, de 12 julio](#), que excluye de su aplicación los procedimientos anteriores.
- (9) No hemos localizado el primer pronunciamiento que recoge y diseña el test, pero se citan SSTSJ de Galicia, aparece en SSTSJ de Madrid, sin cita de otros ámbitos territoriales se recoge, por todas en [STSJ de Asturias, 598/2024, de 23-abril \(rec. 288/2024\) \(JUR 2024, 164195\)](#).
- (10) Hasta la fecha la jurisprudencia venía indicando sobre la enfermedad en sentido genérico, e interpretada desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo que —en principio— no puede considerarse motivo o factor de discriminación en el ámbito del contrato de trabajo, jurisprudencia iniciada con la ya citada STS 29/01/2001. Sin duda, esta tajante apreciación, nada sensible a la enfermedad y a las situaciones de IT que la recogen, ha cambiado con el [art. 9 Ley 15/2022, de 12 julio](#).
- (11) [SJS n.º 4, de Badajoz, 123/2022, de 16 marzo \(JUR 2022, 187547\)](#), hasta la fecha el TS es la calificación que otorga al no apreciar la existencia discriminación por enfermedad, antes de promulgarse la Ley 15/2002, de 12 julio, por todas, [STS 366/2016, de 3 mayo \(rcud. 3348/2014\) \(RJ 2016, 2152\)](#); [SSTSJ de Cataluña, 1035/2022, de 16 febrero \(rec. 5727/2021\) \(AS 2022, 905\)](#), Madrid, [583/2022, de 22 junio \(rec. 347/2022\) \(JUR 2022, 278860\)](#), de Navarra, [191/2022, de 30 mayo \(rec. 191/2022\) \(JUR 2022, 227624\)](#), País Vasco, [2086/2022, de 18 octubre \(rec. 1004/2022\) \(JUR 2023, 248257\)](#), Cantabria, [315/2024, de 19 abril \(rec. 181/2024\) \(JUR 2024, 139164\)](#), Galicia [2022/2024, de 2 mayo \(rec. 1366/2024\)](#), Castilla y León/Valladolid, [20-5-2024 \(rec. 1021/2024\) \(JUR 2024, 169330\)](#).
- (12) [SJS n.º 1 de León, 211/2022, de 5 abril \(JUR 2022, 188401\)](#), [STSJ Madrid 325/2024, de 25 abril \(rec. 91/2024\) \(JUR 2024, 166080\)](#), [STSJ de Murcia, 483/2024, de 30 abril \(rec. 791/2023\) \(JUR 2024, 171059\)](#).
- (13) [STSJ de Galicia, 2946/2022, de 20 junio \(rec. 2228/2022\) \(AS 2023, 315\)](#) en las que se asimila la enfermedad a la discapacidad o, del mismo Tribunal, [4113/2021, de 29 octubre \(rec. 3516/2021\) \(JUR 2022, 1086\)](#) que aprecia la segregación por la enfermedad además de la equiparación a la discapacidad, o ya aplicando la nueva [Ley 15/2022, de 12 julio](#), la [SJS n.º 1, de Gijón, 419/2022, de 15 noviembre \(AS 2022, 1164\)](#), [SSTSJ de Cataluña, 2278/2024, de 17 abril \(rec. 5313/2023\) \(JUR 2024, 158607\)](#), de Asturias, [598/2024, de 23 abril \(rec. 288/2024\) \(JUR 2024, 164195\)](#), de Madrid, [386/2024, de 26 abril \(rec. 146/2024\) \(JUR 2024, 159881\)](#).

