

Condenada la empresa que despidió a una trabajadora por padecer cáncer de útero

El tribunal aprecia discriminación por discapacidad y género

Irene Cortés

22 de febrero de 2019

La justicia condena a una empresa a readmitir a una trabajadora a la que despidió por padecer un cáncer de útero. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cantabria rechaza que se tratase de un cese disciplinario por una disminución continuada de la actividad laboral, como así alegaba la compañía, y determina que se ha producido una discriminación por razón de discapacidad.

En la sentencia el TSJ también estima que el despido encierra un trato desfavorable por razón de género, al ser este tipo de cáncer una "patología netamente femenina", es decir, que afecta únicamente a las mujeres.

La empleada, que trabajaba como camarera en un restaurante, ingresó en urgencias tras tener pérdidas reiteradas en la zona uterina. Dos días más tarde, el centro hospitalario le diagnosticó la enfermedad. A raíz de esto, presentó a sus superiores un parte de incapacidad temporal con una duración prevista de 68 días. Poco después, la compañía le comunicó que lamentaba mucho su situación, pero que no podía sostener su baja.

Enfermedad o discapacidad

La tribunal aborda la distinción entre el despido de un trabajador por razón de su discapacidad y el despido por razón de enfermedad, ya que ambos conceptos gozan de distinto marco jurídico protector. Así, considera que existen varios indicios para entender que el cáncer de útero no es una mera enfermedad, sino que se trata de una discapacidad.

Por un lado, argumenta que se genera una limitación duradera ya que se trata de un "proceso que no presenta una perspectiva delimitada de finalización a corto plazo". Además, el tratamiento conlleva muchas veces cirugía, radiación o quimioterapia. Para el TSJ, esto supondría una prolongación en el tiempo que "impide la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores".

En este sentido, María José Martín, asociada senior de laboral de Baker McKenzie, señala que "parece que la tendencia jurisprudencial es la equiparación de los efectos de una enfermedad con los de una discapacidad". Para la jurista, esto "amplía claramente la protección frente al despido" de los empleados que sufren enfermedades duraderas en el tiempo.

Además, Martín subraya que se trata de un "caso pionero en España", en tanto que no se exige que la baja temporal sea prolongada en el tiempo antes de proceder al despido, no hace distinción entre si la enfermedad es crónica o de difícil curación y que, al padecerlas solo las mujeres, puede existir discriminación.

Pruebas insuficientes

Por otra parte, los magistrados estiman que la empresa no aportó indicios suficientes para justificar el despido disciplinario alegado. Por tanto, y haciendo referencia a una sentencia del Tribunal Supremo en un caso similar, rechaza imputar la responsabilidad por incumplimiento a la trabajadora "cuando su ausencia se halla amparada por una incapacidad temporal".

Al no tener el cese una causa objetiva y siendo discriminatorio por razón de discapacidad y de género, el TSJ declara su nulidad por improcedente y obliga a la empresa a la readmisión de la trabajadora.