Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado

Curso 2024-2025

Convocatoria Junio

Biblioteca

Título: Despidos por enfermedades graves, en especial procesos oncológicos, en la jurisprudencia española: análisis y deficiencias normativas

Autor: Cristina Ruiz García

Tutor: Belén Lara Ros

Elche, a 18 de junio de 2025

ÍNDICE

Resumen **3**

1 INTRODUCCIÓN **4**

2 MARCO TEÓRICO **6**

3 OBJETIVOS **9**

4 METODOLOGÍA

4.1. Selección de sentencia **10**

4.2. Análisis de la sentencia **10**

4.3. Comparación con la legislación vigente **15**

5 RESULTADOS

5.1. Calificación de los despidos **16**

5.2. Posibles deficiencias legales **17**

5.3. Propuestas de mejora **19**

6 CONCLUSIONES **20**

Fuentes **22**

Bibliografía **23**

RESUMEN

El presente Trabajo Final de Grado analiza cómo los tribunales interpretan los casos de despido de trabajadores diagnosticados con cáncer. A partir de la revisión de una sentencia, se pretende identificar la forma en que se califican estos despidos, ya sean nulos, improcedentes o procedentes. Además, se examina si la normativa actual garantiza la protección adecuada para estos trabajadores o si es necesario hacer cambios legislativos para evitar situaciones de vulnerabilidad.

Para llevar a cabo este análisis, se ha elegido la sentencia STS 509/2025 del Tribunal Supremo[1], con fecha de 04 de febrero de 2025, que resuelve un caso de despido relacionado con una enfermedad grave. Esta sentencia es relevante porque ha pasado por diferentes instancias judiciales (Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao y posteriormente elevado al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco), lo que permite observar cómo se han tratado los argumentos y las pruebas a lo largo del proceso. Además, al ser una sentencia del Tribunal Supremo, aporta un criterio claro y definitivo sobre la protección de los trabajadores en estos casos concretos.

El estudio también destaca los puntos en los que la normativa puede resultar ambigua o insuficiente cuando se trata de proteger los derechos laborales de los trabajadores que padecen la enfermedad de cáncer. A partir de los resultados obtenidos, se plantean posibles reformas para asegurar una mayor seguridad jurídica y evitar que los trabajadores enfermos sufran discriminación laboral en el desarrollo de sus profesiones.

[1] Tribunal Supremo. (2025, 4 febrero). Sentencia ROJ STS 509/2025. Consejo General del Poder Judicial. https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d564ad93f1d6e5fda0a8778d75e36f0d

1 INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral actual, los despidos por motivos de salud, especialmente cuando se trata de enfermedades graves como el cáncer, plantean importantes dudas jurídicas, éticas y sociales. Estas dudas incluyen, en el ámbito jurídico, la legalidad de despedir a un trabajador diagnosticado con una enfermedad grave y la correcta aplicación de la normativa vigente de protección laboral en estos casos. A nivel ético, se cuestiona si es moral el despedir a un trabajador por razones de salud y si se respeta la dignidad humana. Y en el ámbito social, que impacto tienen estos despidos en la percepción de justicia social. La ley reconoce ciertos derechos (como el derecho a la no discriminación, a la igualdad de trato, a la estabilidad laboral, a la tutela judicial efectiva) y mecanismos de protección para los trabajadores en situación de vulnerabilidad. En esta investigación se propone analizar cómo responden los órganos judiciales ante los despidos de trabajadores diagnosticados con cáncer, y si esa respuesta está en sintonía con la normativa vigente y con los principios de igualdad y no discriminación.

A partir del estudio detallado de la Sentencia del TS 509/2025, con fecha de 04 de febrero de 2025, este trabajo pretende identificar la forma de calificar este tipo de despidos (nulos, improcedentes o procedentes) y qué elementos son valorados por los diferentes organismos jurisdiccionales a la hora de emitir una resolución.

Se presta especial atención a conceptos clave como la ineptitud sobrevenida, recogida en el artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores[2], y a cómo esta figura legal puede ser usada para justificar despidos cuando el trabajador ha perdido, total o parcialmente, la capacidad de desempeñar su trabajo habitual. En este punto, se abre un debate importante: ¿puede una enfermedad grave ser tratada como una causa objetiva de despido, o se está vulnerando el derecho del trabajador a la igualdad y a la no discriminación?

El cáncer, aunque no siempre implica una discapacidad en el sentido legal, puede generar efectos persistentes en el tiempo que afectan seriamente la capacidad laboral de quien padece esta enfermedad. Estos efectos pueden incluir limitaciones físicas, necesidad de tratamientos médicos continuos, fatiga crónica, ausencias prolongadas o intermitentes,

[2] "Artículo 52.a del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores."
El contrato podrá extinguirse:
a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

y una disminución en el rendimiento de trabajo [3]. Esto plantea la necesidad de valorar la situación de cada trabajador de manera individualizada, teniendo en cuenta no solo la enfermedad en sí, sino sus consecuencias prácticas en la vida del trabajador.

A lo largo del trabajo se analizarán las causas alegadas por la empresa, las defensas presentadas por la parte trabajadora, los posibles indicios de discriminación y la presencia (o ausencia) de ajustes razonables antes del despido.

El propósito final de este trabajo es ofrecer una visión crítica y completa sobre la protección laboral de las personas que atraviesan situaciones graves de salud como el cáncer. Desde la revisión normativa y jurisprudencial hasta la reflexión sobre la posible necesidad de reformas legales, el objetivo es valorar si el sistema actual responde de forma justa y adecuada ante una realidad que, por su naturaleza, exige sensibilidad, equilibrio y garantías reales.

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

[3] National Cancer Institute. (s.f.). Cáncer. Instituto Nacional del Cáncer. https://www.cancer.gov/espanol/cancer

2 MARCO TEÓRICO

El cáncer es una enfermedad grave que puede provocar vulnerabilidad en el trabajador debido a diversos factores[4]:

En primer lugar, los tratamientos habituales como la quimioterapia o la radioterapia pueden generar cansancio, dolor y otros efectos adversos que impactan la capacidad para realizar labores en el trabajo.

Por otro lado, esta situación médica puede requerir largas ausencias o una disminución de su horario laboral, lo que podría perjudicar su estabilidad económica y profesional del trabajador.

Así mismo, la dependencia constante del sistema sanitario implica un seguimiento clínico exacto, asistencia a citas médicas y tratamientos periódicos. Estos cuidados médicos pueden restringir la disponibilidad del trabajador y provocar gastos extra para la compañía en cuanto a ausencias médicas.

Según la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, y tal como ha sido interpretada por el Consejo de la Unión Europea, una enfermedad puede considerarse una discapacidad cuando cumple ciertos criterios relacionados con su duración y efectos sobre la vida laboral. Aunque la Directiva no define directamente el término "discapacidad", el apartado 6 [5] de la misma sí que establece que deben adoptarse ajustes razonables para garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad. La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en su art. 2 m)[6] define los ajustes razonables como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas

[4] National Cancer Institute. (s.f.). Cáncer. Instituto Nacional del Cáncer. https://www.cancer.gov/espanol/cancer

[5] Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación:
Apartado 6: La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

[6] Boletín Oficial del Estado. (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con

con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Se puede considerar una enfermedad como discapacidad si se prevé que los efectos de la enfermedad persisten en el tiempo, si limitan el rendimiento habitual de las tareas laborales, si es una condición estable y no simplemente una incapacidad temporal breve. La consideración del cáncer como discapacidad depende principalmente de cómo afecta la salud y la capacidad de trabajo de la persona. Si el diagnóstico es temprano y el tratamiento efectivo, es posible que no se reconozca como una discapacidad, porque no limita de forma significativa las actividades laborales o cotidianas. Sin embargo, cuando la enfermedad produce efectos prolongados, como fatiga, limitaciones físicas o la necesidad de tratamientos continuos que afectan la capacidad para desempeñar un trabajo, entonces sí puede considerarse una discapacidad protegida por la ley. Por ello, el criterio debería centrarse en el grado de afectación y la duración de las limitaciones que provoca la enfermedad.

Tradicionalmente, el TS ha mantenido durante años que el despido por enfermedad, en general, no puede considerarse nulo, sino improcedente. Esta doctrina se fundamenta principalmente en los términos del artículo 14 de la Constitución Española, que establece la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos como el sexo, la religión o cualquier otra condición personal o social. Sin embargo, recientes aportaciones doctrinales señalan la necesidad de revisar esta postura.

Gálvez Durán (2015) [7] sostiene que, conforme a la jurisprudencia del TJUE, el despido de un trabajador con una enfermedad prolongada puede constituir una discriminación por discapacidad, siempre que dicha dolencia implique una limitación de larga duración en su vida profesional.

Durante muchos años, el despido por enfermedad se ha considerado improcedente, pero no nulo. Esto se debe a que, tras la reforma laboral de 1994, se eliminó la protección que declaraba nulo el despido de una persona en baja médica. Desde entonces, solo se puede

[7] Gálvez Durán, S. (2015). *El despido basado en la enfermedad del trabajador: una nueva lectura de la equiparación entre enfermedad y discapacidad*. IUSLabor, (3), p 16. https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Galvez.pdf/41584bf2-3885-46e3-9881-0f3bb06200c6

declarar nulo si se demuestra que hay discriminación o vulneración de derechos fundamentales (Gálvez Durán, 2015, pp. 3–4).

El TS ha defendido esta posición, al entender que la enfermedad no es, por sí sola, una causa de discriminación protegida, a no ser que la empresa actúe con intención de excluir o castigar a la persona enferma (pp. 4–5).

Sin embargo, el TJUE cambió esta visión en su sentencia de 2013 (HK Danmark), al considerar que una enfermedad de larga duración puede ser tratada como una discapacidad si impide al trabajador participar con normalidad en su vida laboral. En esos casos, la empresa está obligada a hacer ajustes para que la persona pueda seguir trabajando (p. 16).

A partir de esta sentencia, Gálvez Durán (2015) plantea que hay situaciones intermedias, donde una enfermedad grave, aunque no esté reconocida como discapacidad, debería tener una protección parecida. Esto es muy relevante en casos como el cáncer, donde los efectos del tratamiento o la recaída pueden limitar el trabajo durante mucho tiempo (pp. 17–18).

Todo ello demuestra que el concepto de discapacidad está cambiando y que es necesario adaptar también la forma en que se valoran los despidos relacionados con enfermedades graves.

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

3 OBJETIVOS

El objetivo de este estudio es analizar si la sentencia se relaciona con la pérdida de empleo para trabajadores diagnosticados con cáncer, con el fin de analizar la forma en que se califican estos casos. A partir de este examen, se busca establecer si hay deficiencias normativas o si es necesario realizar modificaciones para asegurar una mejor salvaguarda de los derechos laborales de las personas con enfermedades graves.

A lo largo del desarrollo del presente trabajo, se revisarán los fallos judiciales en los que el diagnóstico de cáncer haya influido significativamente en la decisión empresarial de finalizar el vínculo laboral. El estudio se centrará en las razones dadas para el despido, los argumentos presentados por la defensa y las pautas que los jueces han seguido para emitir sentencia.

El trabajo se enfocará en identificar si se califican estos despidos como nulos, improcedentes o improcedentes, analizando los elementos clave en cada situación. Se pondrá especial énfasis en considerar el cáncer como un posible motivo de discapacidad, la extensión de la baja médica y la presencia de indicios de discriminación.

Se compararán la sentencia revisada con la legislación relevante, incluyendo la Ley General de Discapacidad, el ET, la Directiva 2000/78/CE de la Unión Europea y las sentencias del TJUE. Esto ayudará a determinar si los jueces están aplicando correctamente la legislación y si la normativa vigente garantiza la protección adecuada para los trabajadores con cáncer.

Por último, se analizará si las leyes actuales tienen en cuenta adecuadamente las circunstancias de vulnerabilidad asociadas al cáncer o si hay deficiencias legales que den lugar a decisiones judiciales contradictorias. Se identifican deficiencias, se sugerirán reformas potenciales para fortalecer la protección de los trabajadores y prevenir episodios de discriminación o desamparo legal.

4 METODOLOGÍA

4.1. Selección de sentencia

Para la realización de este trabajo se ha elegido el estudio de la sentencia STS 509/2025, con fecha de 04 de febrero de 2025, que resuelve un caso de despido relacionado con una enfermedad grave, concretamente un cáncer. Esta sentencia forma parte de un proceso judicial que terminó en el TS, que es quien dicta la sentencia definitiva que se ha analizado.

Se ha seleccionado este caso porque resulta interesante estudiar cómo los tribunales actúan cuando se despide a una persona que está enferma, y si la ley protege adecuadamente a los trabajadores en estas situaciones tan delicadas. Desde el inicio se ha querido trabajar con una sentencia que tratara un despido por motivo de salud, y esta es la que resultó la más completa, útil y actual para su objetivo.

Además, el hecho de que haya pasado por varias instancias judiciales ha permitido seguir todo el recorrido del caso, desde la sentencia dictada en primera instancia hasta la resolución del TS. Eso ha ayudado a ver cómo varían los argumentos en cada fase y cómo se interpreta la ley desde distintos puntos de vista.

Antes de centrarse en la sentencia STS 509/2025, se revisaron otras resoluciones que también abordan el despido de personas en situación de enfermedad, muchas de ellas con dolencias graves o de larga duración, las resoluciones son las siguientes:

Otro motivo importante para elegir esta sentencia es que, al venir del TS, tiene un gran valor, ya que su decisión puede influir en cómo se resuelvan casos similares en el futuro. Ha servido también para reflexionar sobre si el artículo 52.a del ET está bien planteado y si hay cosas que mejorar en la ley para evitar injusticias en casos como este.

4.2. Análisis de las sentencias

La sentencia objeto de análisis se centra en el caso de Dña. Estrella, trabajadora de la empresa Quirón Prevención, S.L.U., donde prestaba servicios desde el año 2019 con un contrato indefinido a jornada completa. Su desempeño laboral se realizaba dentro del grupo I, nivel 2, y percibía un salario mensual de 3.858,90 euros, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias.

En junio de 2021, la trabajadora fue diagnosticada con adenocarcinoma de endometrio, es un tipo de cáncer que se origina en el revestimiento del útero conocido como

endometrio. Esta enfermedad se produce cuando las células del endometrio comienzan a crecer y multiplicarse sin control, formando un tumor [8], lo que la llevó a iniciar un periodo de incapacidad temporal (IT). Durante este tiempo, en noviembre de 2022, se le permitió posponer la calificación de incapacidad permanente. Sin embargo, en mayo de 2023, el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) determinó que no estaba afecta a ningún grado de incapacidad permanente, lo que llevó al intento de reincorporación de la trabajadora a su actividad. Apenas un mes después, en junio de 2023, inició un nuevo periodo de IT debido a un trastorno depresivo recurrente relacionado con su estado.

Causas del despido

El 2 de junio de 2023, la empresa decidió extinguir la relación laboral a través de un despido objetivo, fundamentándose en la ineptitud sobrevenida, ésta es una causa objetiva de despido recogida en el artículo 52.a del ET. Se produce cuando el trabajador pierde las aptitudes necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo de manera eficiente, debido a circunstancias sobrevenidas que afectan su rendimiento. Esta ineptitud debe ser permanente y no atribuible a la empresa. La carta de despido se basó en un informe del servicio de prevención de la propia Quirón Prevención que declaraba a la trabajadora "no apta" para su puesto de trabajo, ya que había perdido la capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente, lo que hacía inviable su continuidad en el puesto de trabajo. La empresa alegó que analizó la posibilidad de recolocar a la trabajadora en otro puesto, pero esta no tenía la cualificación para desempeñar las funciones necesarias.

En la sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao, con fecha 11 de octubre de 2023, se estimó la demanda de la trabajadora y el despido fue declarado nulo, lo que llevó a la readmisión y el pago de los salarios de tramitación y una indemnización de 12.000 euros por daños morales. Con posteriormente, el TSJ del País Vasco, con la sentencia del 5 de marzo de 2024, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirmó la resolución.

[8] Medicover Hospitals. (s.f.). Adenocarcinoma de endometrio. https://www.medicoverhospitals.in/es/diseases/endometrial-adenocarcinoma/

Requisitos para que un despido por ineptitud sobrevenida sea procedente

Para que este despido sea considerado procedente, deben cumplirse los siguientes requisitos:

La ineptitud debe ser objetiva y demostrable, es decir, no puede basarse en meras apreciaciones subjetivas del trabajador. Además, debe ser permanente y no circunstancial, lo que implica que el trabajador no podrá recuperar su capacidad para desempeñar sus funciones en un futuro previsible.

La pérdida de aptitud debe haberse producido con posterioridad a la firma del contrato. Si la empresa tenía conocimiento de la ineptitud en el momento de la contratación y aun así incorporó al trabajador, no podrá alegarla como causa de despido.

La ineptitud debe afectar de manera significativa a las funciones esenciales del puesto de trabajo. No basta con una disminución general del rendimiento, sino que debe existir una incompatibilidad entre la capacidad del trabajador y las exigencias del puesto.

En el caso de que la ineptitud esté relacionada con una enfermedad o discapacidad, la empresa tiene la obligación de valorar la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o reasignar funciones antes de proceder al despido. De no hacerlo, el despido podría considerarse improcedente o incluso nulo por vulneración de derechos fundamentales.

La empresa debe comunicar el despido por escrito, explicando de manera clara y detallada las causas que lo motivan. Pagar una indemnización de 20 días por año trabajado (máximo 12 mensualidades). Asimismo, debe conceder un preaviso de 15 días o, en su defecto, abonar la indemnización correspondiente en lugar del preaviso.

El despido no puede estar motivado por razones discriminatorias, como la edad, el género o una enfermedad de larga duración que pueda ser considerada discapacidad. Si se demuestra que el verdadero motivo del despido es discriminatorio, se declarará nulo y el trabajador deberá ser readmitido.

Alegaciones de la trabajadora en defensa frente al despido

En el caso analizado en la Sentencia del Tribunal Supremo 509/2025, la trabajadora, D.ª Estrella, alegó en su defensa que la extinción de su contrato constituía un acto de discriminación por razón de discapacidad, con base a su situación médica. Tras haber sido diagnosticada de un adenocarcinoma de endometrio en junio de 2021, permaneció en situación de incapacidad temporal durante un largo periodo, y poco después de reincorporarse, inició un nuevo proceso de baja por un trastorno depresivo recurrente. Este encadenamiento de dolencias y bajas prolongadas fue uno de los elementos clave

que llevó a la trabajadora a defender que su estado de salud debía considerarse una discapacidad a efectos legales, no una mera enfermedad transitoria.

Uno de los principales argumentos de la trabajadora fue que la empresa no adoptó medidas para adaptar su puesto de trabajo a sus nuevas condiciones de salud. En su opinión, no se realizaron los denominados "ajustes razonables", cuyo objetivo es precisamente garantizar la permanencia en el empleo de personas con discapacidad. Lejos de estudiar alternativas o de valorar su reubicación dentro de la organización, la empresa procedió a despedirla, apoyándose en un informe de no aptitud laboral emitido pocos días antes.

La defensa insistió en que este despido no podía desvincularse de su situación médica y que, por tanto, debía ser considerado discriminatorio. El hecho de que la empresa no aportase evidencia de haber explorado ninguna opción de adaptación reforzó esta postura.

En los fundamentos de derecho, la sentencia analiza si el despido de Dña. Estrella puede considerarse discriminatorio con base a la normativa nacional e internacional aplicable. El TS debía decidir si había contradicción entre las sentencias dictadas en instancias anteriores y la que la empresa utilizó para su defensa.

El Juzgado de lo Social num.10 de Bilbao apreció indicios de discriminación basándose en el art. 55.5 del ET el cual indica que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. El TSJ del País Vasco confirma esa interpretación y después es ratificada por el TS, donde se reconoce que el despido vulneró el derecho a la no discriminación por razón de discapacidad.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco[9] confirmó dicha nulidad en sentencia de 5 de marzo de 2024, considerando que la situación médica de la empleada era equiparable a una discapacidad, dado el carácter prolongado de su baja (casi 24 meses).

[9] Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. (2024). Sentencia núm. 768/2024 (ECLI:ES:TSJPV:2024:768). https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e1f012b713fa6ce388bdf0b4c1c15f6c6070ccc4c3b3ad3d

Bajo estos supuestos, -la existencia de una enfermedad grave y de larga duración, el alta médica con limitaciones, el informe de no aptitud, y la falta de medidas de adaptación por parte de la empresa-, el tribunal analiza si la empresa justificó de manera suficiente que el despido se produjo por causas objetivas y no por un motivo discriminatorio vinculado a la enfermedad de la trabajadora.

Finalmente, el TS concluye que el despido de Dña. Estrella constituye un acto discriminatorio, al considerar que su situación médica derivada de una enfermedad grave y prolongada debe ser tratada como discapacidad a efectos jurídicos, por lo que declara la nulidad del mismo. En consecuencia, la empresa es condenada a readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo y a abonarle los salarios de tramitación correspondientes desde la fecha del despido hasta su reincorporación efectiva.

Esta sentencia refuerza la protección de los trabajadores que padecen enfermedades graves y subraya la importancia de evitar decisiones empresariales que puedan basarse en la condición de salud del trabajador. Con ello, se consolida el criterio jurisprudencial que considera que la extinción de la relación laboral no puede fundamentarse en una enfermedad prolongada cuando esta tiene un impacto limitante en la actividad profesional, equiparándose en determinados casos a una situación de discapacidad a efectos de la normativa antidiscriminatoria.

El TS acabó dando la razón a la trabajadora, destacando que la empresa no había justificado de forma suficiente la imposibilidad de adaptar el puesto o de reubicarla, y que la prolongación de la baja médica, unida al tipo de dolencia, permitía interpretar que nos encontrábamos ante una discapacidad en el sentido que establece la normativa europea. Por tanto, el despido fue declarado nulo, con la correspondiente condena a la readmisión y al pago de una indemnización por daños morales.

Conclusiones del análisis jurisprudencial

La resolución del TS en la STS 509/2025 plantea una reflexión crítica sobre los límites de la ineptitud sobrevenida cuando ésta se origina en problemas de salud de larga duración, especialmente si estos pueden considerarse una a una discapacidad. Aunque la empresa sostiene que el despido se justifica objetivamente mediante un informe médico que declara la no aptitud de la trabajadora, lo que realmente cuestiona el Tribunal es la pasividad empresarial frente a sus deberes de protección.

El problema no es la existencia de una limitación funcional, sino la ausencia de una respuesta adaptativa por parte de la empresa. La sentencia revela que no se evaluaron alternativas viables al despido, como podrían haber sido modificaciones del puesto o una reubicación interna. Esta omisión se interpreta como una falta de diligencia ante el deber legal de promover la continuidad del empleo cuando hay indicios de discapacidad, lo que convierte una decisión aparentemente objetiva en una vulneración del derecho a la igualdad.

La sentencia adopta una perspectiva garantista al establecer que solo el hacer constar la ineptitud sobrevenida no es suficiente por sí sola para justificar un despido. Antes de adoptar una medida tan drástica, es imprescindible que la empresa valore la posibilidad de aplicar ajustes razonables en el puesto de trabajo. Estos ajustes constituyen una obligación legal cuando se trata de proteger los derechos de personas en situación de especial vulnerabilidad.

Lo relevante de esta sentencia es que delimita los márgenes de actuación del empresario, ya que no se trata simplemente de verificar si una persona es capaz o no de seguir en su puesto de trabajo, sino de demostrar que se han explorado de forma realista todas las alternativas que permitan su permanencia en el entorno laboral. Este enfoque contribuye a evitar que se utilicen informes de no aptitud como herramientas automáticas de despido, y obliga a las empresas a justificar sus decisiones en términos de proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales.

4.3. Comparación con la legislación vigente

La sentencia analiza el despido de una trabajadora diagnosticada con cáncer y posteriormente declarada no apta para su puesto. La empresa justificó la extinción del contrato alegando ineptitud sobrevenida, un tema que está claramente regulado en el artículo 52 del ET. En este caso, la empresa justificó su decisión basándose en un informe médico que declaraba a la trabajadora como no apta para su puesto, lo cual es un requisito fundamental para este tipo de despido. Además, se reconoce que la ineptitud fue sobrevenida, lo que se ajusta a lo que establece la ley. Sin embargo, tanto el juzgado como el TSJ del País Vasco y finalmente el TS, concluyen que se trató de un despido nulo por discriminación.

La sentencia aplica de forma coherente la Directiva 2000/78/CE, que establece que ciertas enfermedades graves o de larga duración, como el cáncer, pueden considerarse

una discapacidad a efectos legales. En consecuencia, antes de extinguir el contrato, la empresa debía haber realizado ajustes razonables para permitir la continuidad de la trabajadora, tal como exigen tanto el derecho europeo como la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 15/2022 de igualdad de trato. El hecho de que la empresa no intentara ninguna medida de adaptación o reubicación fue determinante para considerar que el despido vulneraba el derecho a la no discriminación.

Este caso evidencia que, aunque la normativa vigente ofrece mecanismos de protección para las personas con enfermedades graves, su eficacia depende de una interpretación sensible por parte de los tribunales. El Tribunal Supremo deja claro que una empresa no puede justificar un despido por causas objetivas si no demuestra de manera clara y precisa que no es posible conservar el puesto de trabajo aplicando medidas de adaptación razonables.

5 RESULTADOS

5.1. Calificación de los despidos

¿Cuándo se tiende a declarar nulo un despido?

En el artículo 55.5 del ET vienen recogidos los supuestos por los cuales se puede declarar nulo un despido.

¿En qué casos se califica como improcedente en lugar de nulo?

El despido se califica como improcedente en lugar de nulo cuando, aunque no se cumplan los requisitos legales para justificarlo, no se considera que haya una vulneración de derechos fundamentales del trabajador. El despido improcedente se da cuando la empresa no logra acreditar las causas objetivas o disciplinarias alegadas, pero el motivo del despido no infringe derechos constitucionales.

En el artículo 56 del ET vienen establecidas varias situaciones donde el despido se califica como improcedente

¿Existen despidos procedentes? ¿Por qué?

Despido disciplinario: en el artículo 54 del ET vienen recogidas las causas en las que un despido es procedente.

Despido objetivo: en el artículo 52 del ET vienen recogidas las causas en las que un despido es procedente.

Despido colectivo: en el artículo 51 del ET vienen recogidas las causas en las que un despido es procedente.

Extinción del contrato por fuerza mayor: en el artículo 47 del ET vienen recogidas las causas en las que un despido es procedente.

5.2. Posibles deficiencias legales

En los últimos años se han producido avances importantes en la forma en que los tribunales analizan los despidos por ineptitud sobrevenida ya que no se acepta tan fácilmente que una empresa pueda despedir a alguien solo porque exista un informe médico que diga que no es apto. La jurisprudencia más reciente está dejando claro que, antes de llegar a esa decisión, es necesario haber valorado otras alternativas, como adaptar el puesto o buscar otro compatible dentro de la empresa. Si no se hace ese esfuerzo, el despido puede considerarse una forma de discriminación, especialmente si la situación del trabajador se relaciona con una enfermedad de larga duración o una posible discapacidad.

Todavía hay cosas, como las mencionadas en el punto 4.4. del presente trabajo, que no están del todo claras en la ley y pueden generar problemas para aplicar la ley en casos de despidos por enfermedad grave. Uno de los mayores problemas es que el artículo 52.a del ET define qué se considera "ineptitud sobrevenida", pero no establece como valorar objetivamente esta ineptitud cuando hablamos de enfermedades de larga duración o crónicas. Esta falta de precisión hace que los jueces puedan interpretarlo de maneras distintas, lo que provoca que en casos parecidos las decisiones no siempre sean iguales.

Otro de los problemas observados, es que las leyes no explican con claridad cuando una enfermedad, que no está reconocida oficialmente como discapacidad, debe ser tratada como tal. Esto se debe a que la legislación laboral y de seguridad social vigente no establece criterios precisos para determinar en qué casos una enfermedad grave debe ser considerada discapacidad, salvo en situaciones certificadas por los órganos competentes.

En principio, solo las discapacidades reconocidas administrativamente cuentan con una protección jurídica clara. Sin embargo, el TJUE, al interpretar la Directiva 2000/78/CE, ha establecido que también pueden considerarse como discapacidad aquellas

enfermedades que, aunque no hayan sido declaradas oficialmente como tales, limiten de forma duradera la participación plena y efectiva de la persona en su vida laboral. El problema es que esta interpretación no se ha incorporado de forma expresa al ordenamiento jurídico español.

Como resultado, la calificación de estas situaciones depende de lo que el juez interprete, que deben decidir caso por caso si se está ante una discapacidad protegida, lo cual hace que genere confusión y una falta de seguridad jurídica tanto para los trabajadores, que no saben con certeza si están amparados por una protección reforzada, como para las empresas, que carecen de una referencia legal clara para actuar sin riesgo de vulnerar los derechos fundamentales.

Otro problema es que no hay un criterio único sobre cómo debe manejarse la carga de prueba en casos de posible discriminación indirecta, esta discriminación ocurre cuando una norma aparentemente neutra, acaba perjudicando de forma desproporcionada a un grupo que está protegido por la ley, como personas con discapacidad, mujeres, entre otros, y ésta no es intencionada ni evidente a primera vista, pero sus consecuencias terminan afectando más a unas personas que a otras. La jurisprudencia del TJUE establece que el trabajador debe presentar los posibles indicios de discriminación y a partir de ahí, la empresa debe justificar la medida impugnada. Se le suele exigir al trabajador que aporte pruebas muy contundentes, incluso más de lo que recomiendan las normas internacionales sobre derechos fundamentales. Esto hace que, en la práctica, sea complicado para el trabajador defenderse de manera efectiva.

Además, la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo antes de proceder a un despido por ineptitud no está recogido explícitamente en una ley española concreta como un requisito previo obligatorio para justificar el despido. Aunque poco a poco los tribunales han empezado a reconocer que esto es necesario, el hecho de que no esté claramente escrito en la normativa provoca que no siempre se aplique de la misma forma en todos los casos.

5.3. Propuestas de mejora

A partir de las deficiencias mencionadas anteriormente, se plantean una serie de propuestas que ayudarían a mejorar la seguridad jurídica y a dar una respuesta más justa y coherente en estos casos. La ley podría explicar de forma más detallada en qué casos considerar que un trabajador tiene una ineptitud sobrevenida por motivos de salud. Podrían incluirse criterios específicos sobre enfermedades de larga duración en el Artículo 52.a ET, para que en estos casos no se llegase a dudas y se eviten interpretaciones diferentes en situaciones similares. Entre esos criterios, se podría establecer, la obligatoriedad de realizar un informe de adaptación funcional, que evalúe si el trabajador puede continuar en otro puesto compatible con sus capacidades o la inclusión de un plazo mínimo de observación o seguimiento clínico antes de tomar decisiones definitivas, especialmente cuando no exista un diagnóstico de incapacidad permanente.

Las normas como el ET, La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, podrían indicar que enfermedades que afecten de forma duradera a la capacidad de trabajar, tienen que ser tratadas como discapacidad, para que así se refuerce la protección de las personas vulnerables y que no decaiga todo en la interpretación del juez. Una solución sería incorporar en el artículo 52.a) del ET una cláusula que impida aplicar la ineptitud sobrevenida cuando la enfermedad sea grave y de larga duración, como ocurre con el cáncer, salvo que se hayan descartado previamente todas las medidas de adaptación o recolocación. Así mismo, en la Ley General de Discapacidad podría añadirse que no se requiere un reconocimiento administrativo previo para que estas enfermedades sean consideradas como discapacidad en el ámbito laboral. Estas modificaciones aportarían mayor seguridad jurídica y facilitarían una protección más efectiva de los derechos fundamentales en el entorno de trabajo.

Según la Directiva 200/78/CE del TJUE, cuando un trabajador presenta indicios razonables de que ha podido sufrir una discriminación, corresponde a la empresa justificar que el despido no fue discriminatorio y que actuó conforme a la ley. Es decir, no se existe al trabajador que pruebe toda la discriminación, sino solo que aporte señales o hechos que hagan pensar que puede haberla. A partir de ahí, es la empresa la que debe demostrar que el despido o la medida adoptada responde a motivos objetivos y lícitos. Aunque esta regla se aplica en los tribunales, no está claramente recogida en la legislación española, por ello sería útil que la normativa española, especialmente el ET o en la ley 15/2022 de igualdad de trato, aclarara que cuando un trabajador afectado por una enfermedad grave alega un

despido discriminatorio, la empresa debe demostrar que su decisión no vulnera derechos fundamentales. Esto reforzaría la protección legal de las personas más vulnerables y evitaría interpretaciones restrictivas que dificulten su defensa.

6 CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha podido comprobar que, aunque existen normas y sentencias que buscan proteger a las personas trabajadoras con enfermedades graves como el cáncer, en la práctica todavía hay muchas dudas y diferencias en la forma de aplicar esa protección. Entre las principales normas que reconocen y garantizan estos derechos se encuentran el ET (especialmente los artículos 52 y 55), la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, y la Directiva 2000/78/CE de la Unión Europea. Además, la jurisprudencia del TJUE y del TS español ha ampliado el concepto de discapacidad para incluir enfermedades de larga duración, como el cáncer, cuando limitan la participación plena en el trabajo. Sin embargo, la falta de concreción legal y la dependencia de la interpretación judicial siguen generando inseguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores.

No siempre se valora de manera justa si una persona con una enfermedad prolongada realmente puede seguir trabajando con algunos cambios en su puesto o si, por el contrario, se justifica el despido directamente. Esto sucede a pesar de que la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad como la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, establecen con claridad la obligación de aplicar ajustes razonables en el entorno laboral. Esta obligación es legalmente exigible en España, y su incumplimiento puede dar lugar a un despido nulo por discriminación. Sin embargo, en la práctica, esta exigencia no siempre se aplica de forma efectiva ya que muchas empresas no evalúan de manera adecuada las posibilidades de adaptación o reubicación del trabajador antes de recurrir al despido. Además, la falta de criterios específicos en la legislación para reconocer ciertas enfermedades como discapacidad dificulta la aplicación automática de esta protección. Esta situación genera inseguridad y hace recaer, en gran parte, la defensa de los derechos del trabajador en la interpretación judicial del caso concreto.

Lo que más llama la atención es que no hay una guía clara ni una obligación legal firme que obligue a las empresas a buscar soluciones antes de despedir. Todo queda muy abierto a la interpretación de cada juez y a lo que la empresa diga que ha hecho. Esto genera

mucha inseguridad, sobre todo para las personas que ya están en una situación de salud complicada y vulnerable.

Aunque se han producido avances importantes y existen sentencias protectoras, como la STS 509/2025, todavía se pone de manifiesto que la ley necesita ser más concreta y que las empresas deben asumir un compromiso más firme con la responsabilidad social. El derecho a conservar un trabajo no debería depender de la suerte de que te toque un juez más o menos sensible que conozca el caso, sino de una normativa clara, justa y adaptada a la realidad de las personas que enfrentan enfermedades graves mientras intentan mantener su puesto de trabajo.

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

FUENTES

STS, a 04 de febrero de 2025 - ROJ: STS 509/2025: https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d564ad93f1d6e5fda0a8778d75e36f0d/20250220

Estatuto de los Trabajadores: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¿Cómo gestionar el cáncer en el ámbito laboral?: https://www.infocop.es/como-gestionar-el-cancer-en-el-ambito-laboral-2/?utm_source=chatgpt.com&cn-reloaded=1

National Cancer Institute. (s.f.). Cáncer. Instituto Nacional del Cáncer. https://www.cancer.gov/espanol/cancer

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. (2024). Sentencia núm. 768/2024 (ECLI:ES:TSJPV:2024:768). https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e1f012b713fa6ce388bdf0b4c1c15f6c6070ccc4c3b3ad3d

Directiva 2000/78 CE del Consejo: https://www.boe.es/doue/2000/303/L00016-00022.pdf

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf

Cáncer de endometrio: https://www.medicoverhospitals.in/es/diseases/endometrial-adenocarcinoma/#:~:text=El%20adenocarcinoma%20de%20endometrio%20es%20un%20tipo%20de,crecer%20y%20multiplicarse%20sin%20control%2C%20formando%20un%20tumor.

Quiron prevencion: https://www.quironprevencion.com/es

STSJ GAL 8788/2023 - ECLI:ES:TSJGAL:2023:8788: https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e8d45091d632b9faa0a8778d75e36f0d/20240222

Biblioteca UNIVERSITAS Miguel Hernández

BIBLIOGRAFÍA

Gálvez Durán, S. (2015). El despido basado en la enfermedad del trabajador: una nueva lectura de la equiparación entre enfermedad y discapacidad. IUSLabor, (3), 1–23. https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Galvez.pdf/41584bf2-3885-46e3-9881-0f3bb06200c6

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández