05/09/2024

7.000 euros de indemnización para un trabajador que fue despedido tras informar a la empresa de que iba a ser padre

El despido es nulo ya que la decisión de la empleadora de rescindir la relación contractual supone discriminación refleja



El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha declarado la nulidad de un despido efectuado contra un trabajador después de que éste pusiera en conocimiento de la empresa que iba a ser padre.

La Sala de lo Social ha fallado que la decisión de la empleadora supone discriminación refleja, pues la acción de rescindir el contrato de forma unilateral, y que fue ejecutada a las pocas semanas de que el empleado informase de su condición de progenitor, se llevó a cabo para evitar todas las consecuencias legales que ello conllevaría: permiso de paternidad, bajas, conciliación familiar, etc.

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha declarado la nulidad de un despido efectuado contra un trabajador después de que éste pusiera en conocimiento de la empresa que iba a ser padre.

La Sala de lo Social ha fallado que la decisión de la empleadora supone discriminación refleja, pues la acción de rescindir el contrato de forma unilateral, y que fue ejecutada a las pocas semanas de que el empleado informase de su condición de progenitor, se llevó a cabo para evitar todas las consecuencias legales que ello conllevaría: permiso de paternidad, bajas, conciliación familiar, etc.

La sentencia, disponible en el botón ‘descargar resolución’, condena a la empresa a readmitir al empleado en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía teniendo antes del despido y abonarle los salarios de tramitación, así como a indemnizar al trabajador con 7.501 euros por vulnerar su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.

Fue despedido tras informar de que iba a ser padre

En el presente caso enjuiciado, el actor prestaba servicios como conductor-mecánico para la empresa desde finales del año 2022, siendo esta conocedora desde el inicio de la relación laboral que el empleado tenía intención de tener hijos pero que estaba teniendo dificultades para conseguirlo. Es más, en diciembre de ese mismo la empresa tenía conocimiento de que el actor acompañó a su pareja a una consulta en el servicio de reproducción asistida.

Un mes más tarde, en enero de 2023, el trabajador comunicó a la empresa que su pareja se encontraba embarazada. Y, tan solo dos semanas después de dicha comunicación, la empresa informó al trabajador su decisión de rescindir unilateralmente su contrato de trabajo

La empleadora motivó dicha decisión en la continua y voluntaria disminución de su rendimiento en el trabajo que venía observando durante los últimos meses; unos hechos considerados muy graves y, en consecuencia, sancionados con el despido.

Asimismo, junto a la carta de despido, la empresa entregó al trabajador un segundo documento reconociendo expresamente la improcedencia del despido y abonó al actor la cantidad de 763 euros en concepto de indemnización.

El despido es nulo y el trabajador tiene derecho a ser indemnizado
El trabajador demandó a la empresa por vulnerar sus derechos fundamentales a la igualdad de trato y no discriminación, y solicitando que se declarase la nulidad del despido.

Sin embargo, el Juzgado de lo Social número 6 de Santander desestimó la demanda, descartando la nulidad del despido porque la posibilidad del embarazo de la pareja del actor no era un hecho sorpresivo, y si la empresa hubiera tenido la intención de evitar que el actor pudiera disfrutar del correspondiente permiso de paternidad, hubiera procedido a la extinción de la relación laboral desde el inicio de dicha relación.

Asimismo, la sentencia de instancia rechazó que el despido obedeciera a la voluntad de la empresa de que el actor no disfrutase del permiso de paternidad previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores; y valoró que la extinción de la relación laboral se produjo seis meses antes del nacimiento de la hija del actor, que es un plazo lo suficientemente distanciado de dicho nacimiento.

Contra la sentencia del Juzgado el actor interpuso recurso de suplicación. El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha estimado el recurso y revocado la sentencia del Juzgado. En consecuencia, ha estimado la demanda y declarado la nulidad del despido, condenando a la empresa a readmitir al trabajador, así como a indemnizarle con 7.501 euros por vulnerar su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española (CE).

La decisión de la empresa supone discriminación refleja

La Sala de lo Social del TSJ cántabro ha fallado que partiendo de que no es lo mismo la posibilidad de quedar embarazada —que conocía la empresa, mera hipótesis que no tenía que hacerse efectiva a pesar de los intentos de la pareja, intención que la demandada también conocía— que la realidad de tal embarazo, con la respuesta inmediata del despido, aunque el futuro permiso del padre pudiera quedar más lejano.

“Señalando tal diferencia o matización, no existe inconveniente para entender que nos hallamos ante su supuesto de la llamada discriminación refleja o por asociación, lo que se produce cuando, quienes sufren las consecuencias peyorativas de la discriminación por razón de sexo prohibida por el artículo 14 CE, lo hacen «de manera refleja», por su vinculación familiar con la mujer”, sentencia el Tribunal.

En consecuencia, para los magistrados, la decisión de la empresa supone una discriminación prohibida, en concreto, una discriminación refleja indirecta.

Por lo tanto, a juicio de la Sala, existe un indicio entre el embarazo (y la condición de padre) y la decisión empresarial, al concurrir una inmediatez temporal entre uno y otra. Y no se trata solo del ejercicio de un permiso de paternidad, sino de la consideración amplia de la condición de progenitor y todas las consecuencias legales, que, de ello, pudiese deducir la empleadora (permiso, bajas, etc.).

Fuente: economistjurist.es
Link de la noticia